ESTIMATES

Human Resources Development Canada

2001-2002
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

As part of its ongoing efforts to streamline reporting requirements, the Treasury Board of Canada Secretariat has requested that Human Resources Development Canada and thirteen other departments explore alternative reporting structures to this year's *Report on Plans and Priorities*. It has, therefore, exempted the department from the usual guidelines for the preparation of this report.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2002-III-11

ISBN 0-660-61452-9

Human Resources Development Canada

2001-2002
Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved by:

The Honourable Jane Stewart, P.C., M.P.
Minister of Human Resources Development Canada

The Honourable Claudette Bradshaw, P.C., M.P.
Minister of Labour and Federal Co-ordinator on Homelessness

Page

Ministers' Messages 2

Overview to Report on Plans and Priorities 4

HRDC at a Glance

Our Mandate 10
How We Serve Canadians 12
Our Service Lines and Key Results 12
2001-2002 Expenditure Profile 18

Core Services

Income Security 19
Employment Insurance Income Benefits 23
Human Resources Investment 27
Labour 41
Sound Departmental Management 46

Specified Purpose Accounts

Introduction 50
Employment Insurance Account 51
Canada Pension Plan 60
Government Annuities Account 67
Civil Service Insurance Fund 68

Supplementary Information

Table of Contents 69
Financial Performance 70
Details on Transfer Payments 75
Consolidated Report on Canada Student Loans 87
Horizontal Initiatives 97
Collective Initiatives 105
Employment Insurance Part II – 2001-2002 Expenditure Plan 113
Our Main Partners 117

Websites and References 119

Index 121

The January 2001 Speech from the Throne began a new mandate for our government – a mandate in which Human Resources Development Canada (HRDC) will help a growing, progressive country to achieve even more and to ensure that all Canadians are part of that success.

Skills and learning will be a major focus of the new mandate. In today's world, not only do individual Canadians benefit from investments in skills, so does Canada. Jobs and growth flow to countries where skills are plentiful and where people upgrade their skills regularly. We will take steps with our many partners to help working people upgrade their skills and to make it easier for recent immigrants to put their expertise to work in Canada. We will also continue to reach out to youth, Aboriginal people and Canadians with disabilities, so they enjoy wider opportunities to develop skills and have the support to succeed in the workplace.

Children and families will continue to be a national priority. We want to build on the important work we are doing with provincial and territorial governments and our other partners. The Government of Canada recently provided an additional $425 million investment in the National Child Benefit to help parents support their children. The Early Childhood Development agreement concluded with First Ministers in September 2000 includes a $2.2 billion federal investment over the next five years to ensure that all Canadian children get a good start in life. We will add to our work by testing and expanding innovative ideas to meet the particular needs of Aboriginal children, to help parents provide income for their family while caring for critically ill or injured children and to assist low income single parents in achieving self-sufficiency.

HRDC's work will also encompass many other areas of equally direct value to Canadians. For example, we will continue to improve the services of the Canada Pension Plan, Old Age Security program and Employment Insurance.

A strong emphasis on the most modern management standards will be a basic priority in all HRDC efforts. This department has worked hard to achieve the best balance between responsive services and appropriate attention to the administration of public funds. The work to find that balance will continue because these efforts are critical to ensuring we continue to have strong programs that make a difference in the lives of Canadians.

The Honourable Jane Stewart, P.C., M.P.
Minister of Human Resources Development Canada

101-05546/

The federal government is committed to building a stronger, more inclusive Canada and to create opportunities for all citizens to be full participants in their communities and workplaces. This *Report on Plans and Priorities* describes some of the important ways that our government is meeting the needs of Canadians.

One of these ways is through the work of the Labour Program. We will continue our efforts to update federal labour laws and to improve workplace regulations and policies that cover over one million Canadians. The Labour Program will pursue its work in partnership with employees, employers and unions to provide safe, fair, equitable and productive workplaces. We will also build on cooperation and partnerships with the provinces and territories, improve information services and focus on developing stronger international labour standards.

The Government of Canada's Homelessness Initiative is another example of our commitment to building partnerships to help meet the unique needs of communities across the country. Through the Supporting Communities Partnership Initiative, we are working directly with communities to provide local solutions to the challenges they face. Already we can see a strong base emerging for more action, as we work with communities to help them fill gaps in services and address homelessness across a broad continuum of supports that will bring lasting results.

The recent Speech from the Throne demonstrated the government's commitment to create and share opportunities for all Canadians. In the year ahead, initiatives on both the Labour Program and the Homelessness fronts will contribute to that objective.

The Honourable Claudette Bradshaw, P.C., M.P.
Minister of Labour and Federal Co-ordinator on Homelessness

Overview to Report on Plans and Priorities

In January 2001, the Government of Canada set out priorities for its new mandate in its Speech from the Throne. Human Resources Development Canada (HRDC) will be focused on the fulfillment of two fundamental goals: developing policy and program responses to the priorities as set out in the recent Speech from the Throne; and, effective and accountable management of and investment in services, technology and a capable, diverse workforce.

Policy Priorities

In leading Canada into the new millennium, the Government indicated in the January 2001 Speech from the Throne that its overarching goal will continue to be to build a stronger, ever more inclusive Canada and secure a higher quality of life for all Canadians. In pursuit of this goal, the Government will focus on:

- Building a world-leading economy driven by innovation, ideas and talent;
- Creating a more inclusive society where children get the right start in life, where quality health services are available to all, and where Canadians enjoy strong and safe communities;
- Ensuring a clean, healthy environment for Canadians and the preservation of our natural spaces; and
- Enhancing our Canadian voice in the world and our shared sense of citizenship.

As the department responsible for many aspects of the Government's labour market and social policy agenda, HRDC will continue to assist the Government in helping Canadians meet these challenges with particular emphasis on creating and sharing opportunities. This work will be guided by the values of Canadians and will include cooperative efforts with other governments, the private and voluntary sectors and citizens.

➢ Skills and Learning

Canada's future success depends on the talents of its workforce and the nation "[…] will only realize its full potential by investing aggressively in the skills and talents of its people" (Speech from the Throne, January 2001). HRDC will assist the Government in achieving this goal in several ways:

- Continuing to help young Canadians to contribute to their country, gain employment and apply their business and creative skills;
- Working with partners to ensure support for youth who particularly need help staying in school or getting their first job;
- Working with provinces, territories and non-governmental organizations to ensure that all Canadians, young and old, can achieve their learning goals;

- Helping adults who want to improve their skills, but who may face difficulty in finding the time or resources to do this while providing for themselves and their families. The Government indicated that in support of this need, it will create Registered Individual Learning Accounts to make it easier for Canadians to finance their learning and that it will improve the loans that are available to part-time students, so more workers can learn while they earn;
- Inviting the provinces along with the private sector and voluntary organizations to launch a national initiative to significantly increase the proportion of adults with higher levels of literacy;
- Developing a system of supports for persons with disabilities. In particular, examine possible initiatives towards breaking down barriers to full participation in the labour market, including employability supports and the use of technologies for persons with disabilities; and
- Working in cooperation with the provinces and territories to secure better recognition of foreign credentials of new Canadians.

➢ Children and Families

The Government reinforced its commitment to children and families in several ways in the Speech from the Throne and HRDC will continue to support the Government in pursuit of this goal:

- The Early Childhood Development Agreement reached by First Ministers in September 2000, will continue to be an important pillar of the social policy agenda. In keeping with commitments in the Agreement, we will work with provinces and territories to implement this Agreement, including reporting to the public in the fall of 2001 on the Government's baseline investments in children and their families. In collaboration with other departments we expect to introduce measures to enhance support for early childhood development in First Nations communities to ensure a better start for Aboriginal children;
- Over the past few years, the Government has taken significant steps to address child poverty, particularly through the National Child Benefit (NCB). HRDC will work with provinces to implement July 2001 increases to the NCB, and to consider future directions in addressing child poverty;
- Continuing to work with provinces and territories to test innovations focused on the special challenges of overcoming poverty by single parents and their children with the longer-term aim of developing new measures;
- Improving support available to parents and caregivers in times of family crisis.

Our greatest successes have been achieved in partnership with the provinces. Many of our priorities will require collective action that builds on mutually supporting social objectives.

➢ Research and Evaluation

HRDC will also continue its research and evaluation efforts in key areas such as the determinants of well-being and development of children, and the effectiveness of labour market measures. This is essential to ensure that Canadian policy solutions reflect a clear understanding of the determinants of these issues as well as knowing what works, for whom and why.

Program Management Priorities

HRDC delivers a broad array of statutory and discretionary programs. Departmental management continues to seek the best ways of ensuring that programs are managed with due regard for probity and that they meet the on-going and evolving needs of Canadians. The departmental chart of key results and measures of achievement specifically identifies departmental priorities in terms of service delivery to clients, taxpayers and citizens. Significant effort is made by all program branches to ensure achievement of these results and continuous improvement in the delivery of these programs. Detailed plans are discussed in each of the core services sections of this report.

A key priority over the short term for HRDC will be the implementation of recently announced program initiatives related to Homelessness, the Canada Student Loans Program, legislative amendments to the *Employment Insurance Act* and amendments to Part II of the *Canada Labour Code*.

➢ Homelessness

As the department continues to move forward in implementing the Homelessness Strategy, work on this front will focus on three fundamental priorities:

- alleviating the hardship of those who have nowhere to live;
- supporting efforts of communities to develop a 'continuum of supports' approach to reducing homelessness; and
- developing a base of knowledge, expertise and data about homelessness.

➢ Canada Student Loans Program

The Government of Canada announced on December 1, 2000 the awarding of competitive contracts to two companies to act as service providers for the Canada Student Loans Program commencing March 2001. Implementing this new regime in support of delivery of this important program will be an on-going priority.

➢ Bill C-2

The Government of Canada tabled in Parliament Bill C-2 to amend the *Employment Insurance Act*. The proposed legislative amendments include significant changes to eligibility and entitlement criteria of the program:

- Eliminate the intensity rule retroactively to October 1, 2000.
- Adjust the benefit repayment provision to exempt Canadians from benefit repayment when they seek EI benefits for the first time. Also, sickness, maternity and parental benefits would be exempt from repayment. This would be effective from tax year 2000.
- Access to EI benefits would be improved for parents re-entering the workforce after taking an extended absence to raise children.

These legislative changes will have a significant impact on operational guidelines, communication products, systems development and training of program staff.

➢ Labour

The recent amendments to Part II (Occupational Safety and Health) of the *Canada Labour Code* placed greater emphasis on the roles and responsibilities of the workplace parties. The department is in the early stages of implementation of these changes and the intended result is direct resolution of safety and health concerns in workplaces. The department is also considering the need to review Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code* as a result of changing workplace issues.

A Strong, Effective and Accountable Organization

Over the past year, HRDC has been active in addressing the management issues identified as a result of the January 2000 release of the Internal Audit Report on Grants and Contributions Programs administration and other emerging challenges. HRDC has made significant progress in addressing the many issues identified.

The Department is determined to build on the improvements it has already made to its administration of these programs, and recognizes that more work needs to be done. HRDC accepts the Auditor General's challenge that "[...] the department has to make today's extraordinary effort tomorrow's routine and fundamentally change its day-to-day approach to the delivery of grants and contributions."

As a further commitment on grants and contributions program management, HRDC has initiated the Program Management Initiative. Over the next two years, the work of this initiative will be targeted to achieving two objectives: a results-based accountability framework (referred to as "Track I") and renewal of program authorities (referred to as "Track II"). Track I is slated for completion by March 2001 and will include a statement of objectives, a logic model for each program including output/outcome measures and performance indicators. Track II is scheduled for completion by December 31, 2002 and is focused primarily on renewal and approval of appropriate terms and conditions for grant and contribution programs by Treasury Board Ministers.

Departmental management is dedicated to demonstrating leadership with respect to the management of all programs. From this perspective, HRDC has begun to internalize the principles of modern comptrollership at every level of the organization. The department also recognizes the need for continuous improvement of accountability mechanisms through better reporting of results and outcomes to Parliament and to Canadians. HRDC has devoted considerable effort to defining more comprehensive outcome measures in consultation with partners and stakeholders that may lead to changes to our key results and how they are reported in the future.

Some longer-term issues will also be addressed through a series of incremental initiatives focusing on leadership and cultural change, creating an effective and accountable organization and building a strong and effective workforce. Further, HRDC stated in its management response to the Auditor General report that the department would continue to work with all interested parties to ensure that it achieves the right balance between responsive client service and prudent management of taxpayers' money.

Innovation and Transformation

In implementing Government On-Line (GOL), HRDC will manage carefully the challenges inherent in adopting a new service delivery channel, including the financial impacts.

While HRDC has a lot of work ahead, a number of projects have started to make HRDC's services accessible on-line to Canadians. Development of on-line services for our Employment Insurance program is an excellent example, with the following two projects currently underway:

EI Services for Individuals will offer Canadians the complete range of Employment Insurance services on-line, beginning with Internet access to insurance benefits. Development will continue over time to include on-line capabilities for claims processing and a seamless integration into associated labour market. **EI Service for Employers** will see employers able to submit Record of Employment data on-line using technology that provides digital signatures and appropriate authentication and security. Development of these services is planned for over the next few years.

HRDC's Service Delivery policy is based on a client-centred approach by program. Nevertheless, the shift from the traditional program-centred approach to a client-centred approach will not be fully realized until the department has had a further opportunity to reflect on the change in approach, to learn how clients react to electronic service delivery, and to observe what works and does not work.

Through the continued development of the Service Delivery Network and demonstrating innovation in delivery of programs and services to Canadians, the department will support on-going efforts in reaching out to Canadians in increasingly direct and interactive ways. This will include conducting surveys to determine levels of client satisfaction.

In its on-going efforts in support of program integrity and service delivery, HRDC will continue to work toward reducing the error rates of benefit payments of the Employment Insurance and Income Security Programs, and in strengthening the integrity of the Social Insurance Number.

Maintaining a Capable and Diverse Workforce

More than 25,000 employees support development of innovative policy, program administration and service delivery. The human resources challenges associated with meeting the policy, program, operational and service delivery demands of a department with such a broad mandate require significant investment in a variety of ways. Over the next several years, HRDC will be continuing to invest in leadership development, training, and recruitment and retention strategies to ensure that the department is a strong, effective and accountable organization.

Our Mandate

The Government of Canada is committed to help create a more inclusive, innovative environment for all Canadians. The Government and Parliament have given Human Resources Development Canada (HRDC) a mandate to help achieve these goals by reaching Canadians of all ages and in many different situations, such as homelessness.

HRDC assists Canadians of all ages as well as those with distinct needs through programs and services such as these:

Children

- Employment Insurance (EI) family income supplement
- First Nations and Inuit childcare
- Canada Education Savings Grant
- Canada Pension Plan (CPP) benefits to dependent children of disabled or deceased contributors
- National Child Benefit
- International Labour Organization Convention on Child Labour
- National Longitudinal Survey on Children and Youth

Youth

- Youth Employment Strategy
- EI Premium Relief for employers hiring youth
- Literacy initiatives for out-of-school youth
- Canada Student Loans
- Canada Study Grants
- Student debt management initiatives
- Student Summer Job Action
- Social Insurance Numbers
- Youth Occupational Safety and Health
- Youth at Risk

Working Age Adults

- Employment Insurance Income Benefits
- Employment Benefits and Support Measures
- Promotion of stable, safe, fair, family-friendly and equitable workplaces
- CPP Disability benefits
- Labour laws to protect health, safety, working environment and equality in employment
- Employment Equity, pay equity and fair wages provisions
- Employment Assistance for People with Disabilities
- Opportunities Fund
- CPP Survivors benefits
- Urban Aboriginal Initiatives
- Older Workers Pilot Projects Initiatives
- Labour Market Information

Seniors

- Canada Pension Plan Retirement benefits
- Old Age Security benefits
- Allowance benefits
- Guaranteed Income Supplement benefits

Homelessness

- Supporting Communities Partnership Initiative
- Assistance for Community Plans
- Youth at risk
- Urban Aboriginal Strategy

Under the authority of the *Human Resources Development Act*, we fulfil our mandate to the government and to Canadians by administering **legislation**, **programs** and **services** under the *Employment Insurance Act*, the Canada Pension Plan, the *Old Age Security Act*, the *Canada Labour Code*, the *Employment Equity Act* and numerous other laws.

We increasingly fulfil our mandate through **policies** and **partnerships**. These often involve cooperation with other governments and sectors of society on broad issues such as homelessness; meeting the needs of children; ensuring more productive, fair, safe and secure workplaces; or the adoption of workplace measures to support working parents.

Information is another way we meet our mandate to Canadians. By providing information on retirement income sources, careers, workplace innovations and other topics, we offer citizens reliable facts that they can use to make effective decisions.

We use **evaluations** and **internal audits** to assess the impacts and effectiveness of our activities. The lessons learned help us improve what we do and how we do it.

In these and other ways, HRDC represents the social face of Government. We connect with millions of Canadians at all stages of their lives, often when they face difficult transitions. We reach many other Canadians indirectly. Our Mission expresses our ultimate goal and our Vision guides us on what we do and how we do it.[1]

"In leading Canada into the new millennium, its [Government's] overarching goal will continue to be to build a stronger, ever more inclusive Canada and secure a higher quality of life for all Canadians."

[2001 Speech from the Throne]

Our Mission is:

"To enable Canadians to participate fully in the workplace and the community."

Our Vision is to:

- *take an integrated approach to human development*
- *enable Canadians to manage transitions in their lives*
- *provide the highest quality services*
- *emphasize preventative measures*
- *act as a leader in policies and programs*
- *forge partnerships*
- *build the capacity of communities*
- *respect our core values*
- *continue to develop and build on the strengths of our people*

[1] See *Handbook on Values and Ethics in HRDC* at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mission/handbook.shtml

How We Serve Canadians

The HRDC Service Delivery Policy commits us to ensure that we design and deliver our services in ways that fully take the interests and priorities of Canadians into account. We deliver our services through people, partnerships and technology.

More than 25,000 HRDC employees are at work across Canada. Most work in our 320 Human Resource Centres of Canada, our 21 telecentres that offer 1-800 toll free service and our six Information Technology Centres. Others work in our National Headquarters and 10 regional offices. Many Canadians get their HRDC services through our 5,000 self-service electronic kiosks and over the Internet.

"In fulfilling its responsibilities, the Government of Canada will be guided by the values of Canadians. It will work with other levels of government, the private and voluntary sectors, and individual citizens."

[2001 Speech from the Throne]

We now routinely serve Canadians through collaborative arrangements with partners.[2] Many collaborative agreements with provincial and territorial governments and Aboriginal organizations enable them to use HRDC funding to design and deliver programs and services, particularly for shared social and labour market priorities. We also work closely with and through the voluntary sector, the private sector, labour, educators and communities of all kinds to achieve our goals. We expect these partnerships to demonstrate accountability for results and the most effective, appropriate use of public funds.

Our Service Lines and Key Results

HRDC has made stronger management and accountability for results core departmental goals. One way we are reaching these goals is by updating our Chart of Key Results. Our new Key Results are based on an integrated approach that operates at three levels:

- Key Results for HRDC at both the service line and HRDC-wide levels;
- Performance Evidence that indicates the expected outcomes of HRDC activities;
- Planned Results that define those expected outcomes more precisely.

[2] See Our Main Partners Table on page 117.

A balanced mix of performance indicators is being developed to measure progress towards the planned results. This will give a more complete, accurate picture of the Department's performance based on the perspectives of citizens, clients and taxpayers.

Citizens expect the Government of Canada to contribute to making a positive difference in their lives and in the life of their country. We demonstrate these large-scale results through evaluations, special studies, reviews and lessons learned as well as outcome measures reflected in our **Key Results**.

Our **clients** are the Canadians to whom we directly provide services. They expect and deserve the high level of quality service that we express through service delivery and quality measures contained in our **Key Results** and through our service commitments (see page 48 in Sound Departmental Management).

Taxpayers expect us to employ money and people effectively, efficiently and towards the most important results. We express our commitments to them through sustainable and effective management measures contained in our **Key Results**.

Our clients include:

- *members of groups in society who need focused support to enable full workplace and community participation, such as children, youth at risk, older workers, Aboriginal people and persons with disabilities*
- *parents who are saving for their children's education*
- *those who need assistance to pursue studies or to return to the labour market*
- *employers, employees/workers and their representatives dealing with workplace related issues*
- *people receiving Employment Insurance benefits*
- *Canadians looking for a job*
- *individuals who require a Social Insurance Number*
- *members from the voluntary sector*
- *seniors, children, survivors and people with disabilities who are eligible for public pensions*
- *homeless Canadians*

In summary, one day or another, every Canadian is served by HRDC.

We have structured HRDC programs and services under four core service lines responsible for direct program delivery to Canadians and two others relating to activities that provide support and services to the core service lines.

Human Resources Development Service Lines	2001-2002 Expenditures	To provide Canadians with:
Core Service Lines		
Income Security (see page 19)	$45,506M FTEs: 3,479	Income Security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants Sustainable and effective program management and service delivery
Employment Insurance Income Benefits (see page 23)	$10,675M FTEs: 7,596	The opportunity to fully participate in the workplace and community Sustainable and effective program management and service delivery
Human Resources Investment (see page 27)	$6,833M FTEs: 3,885	The opportunity to fully participate in the workplace and community Sustainable and effective program management and service delivery
Labour (see page 41)	$156M FTEs: 740	Safe, fair, stable and productive workplaces Sustainable and effective program management and service delivery
Sound Departmental Management		
Corporate Services and Service Delivery Support (see page 46)	$645M FTEs: 5,638	Sustainable and effective program management and service delivery
Total HRDC's Service Lines	**$63,815M**	
Other Costs*	$160M	
Consolidated Total	**$63,975M** **FTEs: 21,338**	

* Represents miscellaneous items relating to charges and recoveries from provincial governments and other federal departments and agencies for Workers Compensation and the EI Account and CPP.

Chart of Key Results

The Chart of Key Results identifies the four key results that HRDC endeavours to provide for Canadians. It also identifies a series of outcomes or areas of performance evidence that will be used to demonstrate progress towards these results. Planned results are included that more specifically outline the sphere of influence of HRDC's programs and services and demonstrate performance in support of expected outcomes and the key results in tangible ways.

Our goal is to have a more integrated approach in place to clearly indicate expected outcomes for all of our service lines: Income Security (IS), Employment Insurance Income Benefits (EIIB), Human Resources Investment (HRI), Labour (LAB), Corporate Services (CS) and Service Delivery Support (SDS).

KEY RESULT ⇨ **Income security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants**

Service Lines	Performance Evidence (Outcome)	Planned Results
IS	Incomes of seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants	Providing timely and accurate payments of benefits to eligible clients Timely maintenance of contributor and resident information
IS	Awareness and understanding of the Canadian retirement income system and ways to achieve income security	Mail-out of Canada Pension Plan statement of contributions to all contributors Communication products and outreach initiatives
IS	Strong management and administration of Canada Pension Plan (CPP) Disability programs	Providing timely and accurate disability benefits to eligible clients Case management of clients through all stages of disability adjudication Re-assessments of continuing beneficiary eligibility Assistance to persons with disabilities to return to work

KEY RESULT ⇨ **The opportunity to fully participate in the workplace and community**

Service Lines	Performance Evidence (Outcome)	Planned Results
EIIB	Income support for eligible Canadians who are temporarily out of the workplace	Providing timely and accurate payments of benefits to eligible clients
EIIB	Awareness and understanding of the Employment Insurance (EI) Program by Canadians	Increased understanding and awareness of the EI Program and the eligibility requirements
HRI	Attachment to and reintegration into the labour market	Increase Canadians' capacity to manage labour market transitions by providing support and information to prepare for, find, and maintain employment
HRI	Inclusion in the workplace and community	Improving employment and participation of targeted groups (persons with disabilities, Aboriginal people, Youth at risk) in the workplace and community
HRI	Educated, skilled and prepared workforce	Promoting lifelong learning and skills development to improve Canadian productivity and competitiveness
HRI	Community, private and voluntary sector capacity to promote human development	Increase capacity of partners to more fully participate in the design and delivery of programs, services and policies
HRI	Work in partnership to identify and address service gaps for homeless Canadians	Participating Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI) communities will invest in priorities identified in plans that address their assets, needs and gaps. These investments will support a continuum of supports approach to improve the integration of services for homeless Canadians

KEY RESULT ⇨ **Safe, fair, stable and productive workplaces**

Service Lines	Performance Evidence (Outcome)	Planned Results
LAB	Constructive and stable labour-management relations in federally regulated workplaces	Assist in building constructive labour-management relationships and the peaceful resolution of collective bargaining disputes to reduce incidence of work stoppages
LAB	Safety and health of federally regulated workplaces	Decrease the number and severity in workplace injuries by providing regulations governing working conditions and conduct inspections to promote and improve compliance
LAB	Awareness of occupational health and safety practices and regulations	Increased awareness of health and safety practices and regulations through mid-term assessment in 2003
LAB	Fairness of federally regulated workplaces	Resolution of unjust dismissal complaints

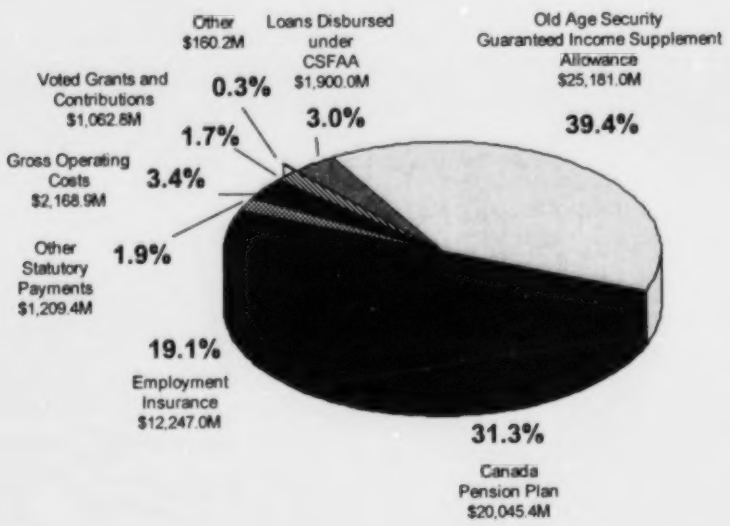
KEY RESULT ⇨ **Sustainable and effective program management and service delivery**

Service Lines	Performance Evidence (Outcome)	Planned Results
ALL	Responsible management of public funds including protection against fraud and abuse	Improve integrity of public funds
SDS	Sound and responsive departmental infrastructure to deliver information and results to Canadians	Delivery and maintenance of IT support to improve service delivery to Canadians
CS	Productive work environment and sustainable workforce	Progress towards maintaining a workplace of choice
ALL	Quality service to Canadians	Provide highest quality service to Canadians through service standards which include providing access, speed of payment and service, interactive relationships with clients and improvement of the level of client satisfaction with HRDC services

2001-2002 Expenditure Profile

Although HRDC has the greatest expenditure on programs and services of any department at $64 billion, more than $58 billion, or 92% of this spending, goes directly to individual Canadians through the Employment Insurance (EI), Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS) programs and other statutory transfer payments.

CONSOLIDATED TOTAL: $63,974.7M



HRDC's Gross Expenditures		
Budgetary		
Net Operating Costs		793.4
Add Recoveries in relation to:		
Canada Pension Plan	206.9	
Employment Insurance Account	1,118.0	
Workers Compensation	50.6	1,375.5
Gross Operating Costs		**2,168.9**
Voted Grants and Contributions		**1,062.8**
Total Gross Expenditures		3,231.7
Other – Workers Compensation and EI/CPP Charges and Recoveries		**160.2**
Non-Budgetary		
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA)		**1,900.0**

Statutory Transfer Payments		
Grants and Contributions:		
Old Age Security programs		**25,181.0**
Other Statutory Payments:		
Canada Student Loans	643.9	
Canada Education Savings Grant	499.0	
Other	0.7	1,143.6
Total		26,324.6
Canada Pension Plan benefits		**20,045.4**
Employment Insurance benefits		
Part I	10,095.2	
Part II	2,151.8	**12,247.0**
Other Specified Purpose Accounts*		65.8
Total Statutory Transfer Payments		58,682.8

* Includes payments related to Government Annuities and Civil Service Insurance Fund.

Income Security

Our Key Results:

To provide Canadians with Income Security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants; and

Sustainable and effective program management and service delivery.

Parliament has mandated HRDC to promote and strengthen the income security of seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants to and from Canada.[3] Our major vehicles to reach these goals are the Canada Pension Plan (CPP), the Old Age Security (OAS) program and by informing Canadians about Canada's public pensions.[4]

In 2001-2002, we will provide benefits under these Income Security Programs (ISP) to 4.7 million Canadians and 135,000 clients living abroad. We will make 7.5 million monthly payments worth more than $45 billion in benefits to our clients. We will also provide up to 12 million people with personalized statements of their contributions to the Canada Pension Plan, in addition to producing other information explaining Canada's retirement income system.

About 3,600 HRDC employees across the country will help to deliver the Income Security Programs in 2001-2002.

GROSS SPENDING

Funding	Forecast	Planned Spending		
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Gross Operating Expenditures	285.4	279.3	278.6	274.0
OAS Related Transfer Payments	24,279.0	25,181.0	25,995.0	26,825.0
Total Gross Expenditures	24,564.4	25,460.3	26,273.6	27,099.0
CPP Benefit Payments	19,352.0	20,045.4	20,942.6	21,943.1
Consolidated Total for IS	43,916.4	45,505.7	47,216.2	49,042.1
Full Time Equivalents	3,587	3,479	3,455	3,455

[3] For detailed objectives and description, see *Main Estimates* Part II, chapter 12, at http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/20012002/001_e.pdf

[4] CPP benefits include retirement pensions, disability benefits, children's benefits, survivor's benefits and death benefits. The OAS program includes the basic OAS pension, the Guaranteed Income Supplement (GIS) and the Allowance (ALW).

Operating Environment and Challenges

Two principal factors influence the operational planning for our Income Security Programs. The first is an ageing society, with an expected doubling of the percentage of seniors in the Canadian population over the next 30 years. While reviews of CPP and OAS have confirmed that both are financially sustainable pillars of Canada's retirement income system, it is equally clear that more Canadians need to plan to complement their eventual CPP and OAS benefits with other sources of retirement income such as payments from employer pensions and Registered Retirement Savings Plans. That underlines the importance of strong HRDC communications with Canadians on the entire retirement income system.

The second factor is the changing service delivery expectations of Canadians and related Government commitments. For example, while people have perceived seniors as not interested in using the Internet to deal with government services, this is changing rapidly. In fact, the rate of growth of Internet users is fastest among those 65 and over.[5] This trend underlines the importance of improved use of technologies to deliver services to Canadians, including seniors.

The environment in which Income Security Programs are delivered is dynamic. In order to ensure sound stewardship of public funds and resources, we are carrying out many linked initiatives including strengthening staff knowledge and focusing on sound financial management practices, clear accountabilities, performance measurement, effective risk assessment, control of public resources and open reporting of results.

On-Line Access to Pension Information

Making our Income Security Programs more accessible to Canadians will be one of the highest profile results of the Government On-Line initiative for HRDC.[6] We will make important progress towards our Government On-line goals during 2001-2002 as we continue with a five-year Information Technology Renewal plan for our Income Security Programs. By the end of 2001, among other innovations, we will add a pension calculator tool to the existing HRDC website that will let Canadians estimate their own benefits and review their retirement options. Clients will also be able to electronically file requests for statements of their CPP contributions and notify us of changes of address. We will begin to introduce a web-based system that will permit our front-line agents to manage a wider range of client inquiries and transactions; it will subsequently be accessible to clients as part of our overall Government On-Line strategy.

To further support client services, we will review our programs and regulations to ensure that they are compatible with the new e-government service environment. A major priority in our work will be to ensure that our new systems protect the personal information of clients while also ensuring that the integrity of CPP and OAS funds, data and systems.

---

5 Dickson, P. & Ellision, J. (2000). *Plugging In: The Increase of Household Internet Use Continues into 1999*, Connectedness Series, Statistics Canada, Catalogue No. 56F0004MIE, No. 1

6 HRDC's overall contributions to the Government On-Line commitment are described on page 48.

Citizen Participation in Measuring our Improvements

Consistent with achieving the expectations set out in Treasury Board's *Results for Canadians*: A Management Framework for the Government of Canada[7], we recognize that telephone access will continue to be the most important form of contact for clients about CPP and OAS benefits for the foreseeable future. Accordingly, we will improve our services to callers, based on the results of a new client satisfaction tracking mechanism to be developed during the year. This Active Client Input project will allow us to survey clients who use our Integrated Voice Response System for telephone services. Their responses will allow us to report back to local managers on client service satisfaction almost instantaneously.

More generally, we will introduce a Client Service Charter and Service Standards for our Income Security Program activities. The Charter will outline our purpose and the level of service that clients deserve to expect. It will also identify ways in which Canadians can help us to improve our service through feedback. We will make it easier for clients to provide that feedback, as well as bring in measurement tools to give us a better understanding of customer expectations and a fuller picture of the quality of service we are providing. The results will enable us to continually find ways to improve business practices, policies, legislation and information products.

The Service Standards will reflect national performance criteria that are nearing finalization. We will collect data on how well we reach those standards through client satisfaction surveys, focus groups and interviews. We will report on the results through our Departmental Performance Reports.

We continue to implement a performance framework for our Information on the Retirement Income System (IRIS) initiative during 2001-2002. This framework will enable us to track changes in Canadians' awareness and knowledge of the public retirement system by measuring their response to communication products via client surveys, focus testing of new products and interviews.

Continuous Improvement in the Canada Pension Plan – Disability Benefits

Disability Benefits under the Canada Pension Plan are an important source of income for many Canadians with disabilities. HRDC has strengthened the overall management of the program, and will continue to do so during 2001-2002.

We will enhance our shift to client-centred service delivery, which means providing services that are tailored and timed to meet the needs of clients. The focus will be on earlier and more personalized contact with people applying for benefits, more timely follow-up with clients receiving benefits, and more proactive support to clients preparing to return to work or in their transition to retirement.

---

[7] This document is available on the TBS Website at the following address: http://www.tbs-sct.gc.ca/res_can/siglist_e.html

We intend to pilot a series of service improvement initiatives in 2001-2002. For example, we will work with a private long-term disability insurance provider on joint screening of applicants and improved client referrals. We intend to establish links between CPP and Employment Insurance Sickness Benefits to provide seamless service and adopt early client contact approach in all regions by March 2002. We will also pilot the early release of case submissions related to Review Tribunal hearings, help older clients prepare for transition to retirement benefits and improve the availability of comprehensive information related to returning to work.

To assess the results of these client-centred service delivery improvements, we will use a comprehensive evaluation framework. It will measure outcomes, monitor performance and identify best practices for our business processes. We expect the framework to show more clients receiving appropriate, timely service, beneficiaries making smoother life transitions and more beneficiaries attempting to return to work and being successful. The improvements should also reduce the number of appeals and complaints. They should result in better linkages with other disability programs.

One area of major attention will be support for the best possible adjudication of CPP Disability applications. Adjudication is a very complex process, requiring medical expertise, good judgement and a broad understanding of the nature of disability and work in the context of the CPP legislation. In order to support adjudication, we will update our policies and procedures to reflect current jurisprudence, the contemporary realities of persons with disabilities, and ensure a balance between the spirit and intent of the legislation.

Supporting CPP Disability clients in returning to work is a fundamental program priority, but too many CPP Disability beneficiaries are unaware of the current work incentives and fear the loss of benefits if they try to work. Therefore, we will add to our communications efforts and introduce new measures. In addition to a three-month work trial and being allowed to volunteer or participate in school or training, the new incentives will reassure clients that they can earn up to a specific amount without having to report it to CPP and provide them with an extended period of time to adjust to working. These changes should improve the success rate of the roughly 2,300 CPP Disability clients who attempt to return to work in a typical year.

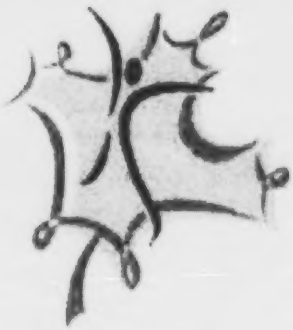
As we make improvements and introduce change, we are committed to improving understanding by applicants and beneficiaries of our benefits. We will communicate more regularly with clients who receive Disability benefits, beginning with a yearly newsletter on benefit changes. This will be complemented by improved information products (e.g., plain language application kits and letters), outreach activities and strategic partnerships.

Employment Insurance Income Benefits

Our Key Results:

To provide Canadians with the opportunity to fully participate in the workplace and community, and

Sustainable and effective program management and service delivery.



The Employment Insurance (EI) Income Benefits program promotes individual well-being, economic stability and a flexible labour market by providing temporary income support to unemployed workers who qualify for Employment Insurance Income Benefits (EIIB) under the *Employment Insurance Act*.

In 2001-2002, we expect to process about 2.5 million applications for Employment Insurance benefits and issue 20 million EI payments. We will make 60% of those payments by direct deposit to client bank accounts. We expect to complete 10 million client transactions through the use of telephone technologies instead of traditional paper and mail processes and we will conduct approximately 1 million investigations into possible EI misuse and abuse. We expect to answer close to 40 million enquiries on EI claims and activities and process 1.5 million applications for Social Insurance Numbers. We will also administer 114,000 Government Annuities contracts for Canadians and about 37,000 applications for premium reductions related to Employer Wage Loss Insurance sickness plans.

About 8,000 HRDC employees across the country in Human Resource Centres of Canada (HRCCs) and call centres will help to deliver the EI Income Benefits program in 2001-2002.

GROSS SPENDING

Funding	Forecast	Planned Spending		
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Gross Operating Expenditures	522.4	513.9	505.2	505.2
EI Part I – Income Benefits	9,522.0	10,095.2	10,666.3	10,781.8
Government Annuities and Civil Service Insurance payments	69.4	65.8	65.8	65.8
Consolidated Total for EIIB	10,113.8	10,674.9	11,237.3	11,352.8
Full Time Equivalents	7,615	7,596	7,522	7,522

Operating Environment and Challenges

Canada has enjoyed very strong job growth in recent years. Even so, addressing the needs of unemployed Canadians remains a government priority with three principal factors influencing our EIIB operational planning. The first is the need to apply our lessons learned to date about the impacts of the new Employment Insurance program since it began in 1996 and 1997 and to respond to related Government of Canada commitments.

In general, the EI reforms are having the desired impacts. 1999 Statistics Canada data indicated that about 80% of people who had worked in insurable employment would meet the qualifying conditions for EI benefits whether they lost their job or quit with a valid reason. The remainder had typically not worked enough hours to qualify. Even so, the Government has recognized some areas for adjustment in the *EI Act*.

The second factor in our operating environment is the need for continued improvement in services to Canadians. Consistent with HRDC commitments and the Government's goals in *Results for Canadians*, the EI program represents a high profile opportunity for improving Government of Canada services to Canadians. HRDC strategies for improved services also reflect the third factor in our planning environment – the best possible use of public funds. This has always been an important driver for measures to combat abuse and misuse of EI funds as well as our continued focus on streamlining operations and improving efficiencies.

These factors, other Government commitments and our ongoing program responsibilities have helped us to define our priorities for 2001-2002.

Implementing EI Legislative Changes

The Government has introduced legislative amendments to the *EI Act* as Bill C-2. Bill C-2 includes changes to eliminate the intensity rule, adjust the benefit repayment provisions and change the qualifying conditions for parents who re-enter the labour force after an extended period at home with their children. We will provide the necessary support during Parliamentary review of the bill and, if passed, we will implement the operational and administrative changes necessary to make the adjustment to the new provisions as efficiently as possible for our clients.

Improving our Service to Canadians

EI Income Benefits are an important Government of Canada service to Canadians. Improving that service has been an ongoing commitment that will centre on some specific areas for action during 2001-2002. These will be influenced by our work to achieve the goals set out in *Results for Canadians*.

One is our determination to bring about more timely service and more accurate payments. We will address observations made by the Auditor General about our former Speed of Payment indicator. To take a more client-centered approach, we will expand

our Speed of Payment indicator to include people who applied for benefits but were not found to be entitled to them. We intend to introduce a measure that assesses our ability to provide payment within 28 days of when an individual's benefit period is to begin or, in the case of a client who is not entitled to benefits, to send the decision to the client within 28 days of the date the benefit period would have commenced. While we have routinely exceeded the 90% target for the existing Speed of Payment indicator, we may find that this new measure will require us to change how we manage our workload. Nonetheless, we will still strive to meet our 90% target.

A second aspect of our commitment to quality service in 2001-2002 will be to increase the current 94% accuracy in claims processing. We have already put in place a quality management initiative across the country that focuses on EI claims monitoring and providing advice and guidance to staff. We plan to implement a more comprehensive quality improvement strategy that will lead to intensive monitoring of EI claims in all HRCCs. This will provide EI staff with feedback on the quality of their work. It will identify training priorities for staff and corrective measures that can be taken with employers and workers as well as our staff.

A third element in improved services will be increased use of the Internet for EI Income Benefits services consistent with the Government On-Line and Service Improvement commitments re-iterated in the January 30, 2001 Speech from the Throne. During 2001-2002, we will build our capacity to provide information about the EI program via the Internet. We will also work toward offering effective, secure claimant and employer services over the Internet by 2004.

"The Government will continue to work toward putting its service on-line by 2004, to better connect with citizens."

[2001 Speech from the Throne]

Building Understanding and Awareness of EI Requirements

Important changes to Employment Insurance over the past few years have not always been clearly understood by many people who use the program, despite HRDC information campaigns. As a result, too many people make choices, especially choices to leave jobs, without recognizing the impacts on their EI eligibility.

The *EI Act* does allow for people to leave their jobs in certain types of situations without affecting their EI eligibility for collecting benefits (for example, where harassment, discrimination or dangerous working conditions exist). Of those not potentially eligible for EI benefits, approximately 13% occur as a result of clients voluntarily leaving their employment for reasons outside of the areas defined by legislation. We would like to reduce that percentage by providing more information to people who are considering quitting jobs. Through our local offices, our website and other communication activities, we hope that fewer people will quit jobs and find that they have no access to EI Income Benefits. We expect that this communication strategy will be complemented by work we may need to do to inform Canadians about other changes to EI, should the Parliament pass Bill C-2.

Improving the Management of Public Funds

The overall commitment to ensure the best possible management and accountability in HRDC will apply to our EI Income Benefits activities as well.

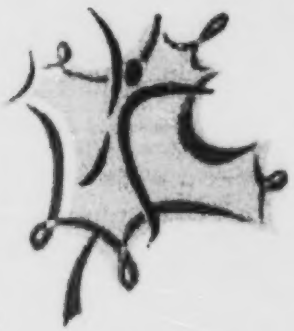
For example, we intend to update our management systems to increase our focus on accountability for results, especially in the area of client service. In 2001-2002 we will establish a clear set of key objectives for the EI Program at our national, regional and local levels. These objectives will help us to highlight specific initiatives such as the implementation of a national training strategy for staff to improve quality (fact-finding, rationales of decisions, file information, etc); the development, implementation and promotion of information/tools to enhance client awareness of the EI program and improved access to services. Having well defined objectives will also allow us to assess our ability to successfully meet these objectives.

We will introduce a more comprehensive performance measurement system for the EI Program, featuring a more balanced approach to internal program management. It will go beyond existing key performance indicators that largely centre on timeliness of paying benefits, hearing appeals or answering phone enquiries to indicators of service quality, efficiency and cost effectiveness such as accuracy, productivity and administrative costs for specific activities. We will also be seeking more feedback on the services we provide through client surveys.

We will continue our important efforts to prevent, deter and detect fraud and abuse. As part of this, we will continue focusing on prevention activities such as group information sessions to EI recipients. These sessions advise clients of their rights and obligations while on claim. They also inform clients of the re-employment services that are available at their local Human Resource Centre or in their local community. In addition, an employer information component of group information sessions will be implemented to increase employers' awareness of their rules and responsibilities with respect to the EI Program.

Consistent with our commitments to the Auditor General and to Parliament, improved management of the Social Insurance Number (SIN) system will continue to be an EI priority. In particular, we will continue to improve the integrity of the SIN Program and the Social Insurance Registry. This will include improvements to the quality and number of SIN investigations through a new staff training course on the conduct of SIN investigations and new programs to detect SIN abuse. Those should improve the results of the approximately 5,000 investigations into SIN-related cases that we anticipate. Because many of the concerns about SIN privacy and administration relate to how Canadians use their SINs, we will increase public awareness on the SIN. This will include new brochures for employers and the general public on how they can protect against the inappropriate use of Social Insurance Numbers.

Human Resources Investment



Our Key Results:

To provide Canadians with the opportunity to fully participate in the workplace and community; and

Sustainable and effective program management and service delivery.

The 2001 Speech from the Throne makes clear the Government's firm belief that the quality of life of all Canadians is improved when all citizens have full opportunities, matched by the right skills and supports, to contribute fully to their lives and communities – economically and socially. HRDC's Human Resources Investment (HRI) programs and services are designed to help Canada become more innovative and inclusive.

HRI programming addresses social and economic priorities. It reaches Canadians of all ages and at all stages in life. It also reaches out to groups with distinct needs such as Aboriginal people, youth at risk, Canadians with disabilities and homeless people.

Through HRI programming, HRDC helps to develop Canada's human resources and the capacity of Canadians to participate more fully in the workplace and the community. This, in turn, improves the quality of Canadians' lives, promotes productivity and reduces the need for government intervention and income support.

HRI activities are extremely diverse. They include a range of information, co-ordination and advisory services. These are grants and contributions as well as loan and statutory programs. We also support access to lifelong learning and skills development, social development activities, employment and job creation opportunities. HRDC provides some of these directly, while delivering others through partnerships with provinces, territories and municipalities, the private and voluntary sectors, Aboriginal, sectoral and community-based organizations.[8]

HRI directly assists more than 3.2 million Canadians each year. We estimate that information about our programs and services will be accessed over 31 million times through our websites, interactive kiosks at Human Resource Centres and other community locations and through our many publications during 2001-2002.

About 4,000 HRDC employees help to deliver Human Resources Investment programs and services and provide related information to Canadians.

---

[8] See page 117 for a more complete listing of partners.

GROSS SPENDING

Funding	Forecast	Planned Spending		
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Gross Operating Expenditures	549.3	577.5	542.7	530.7
Non-Statutory Grants & Contributions	929.3	1,059.5	1,085.0	952.9
Statutory Transfer Payments	1,222.0	1,143.6	1,083.3	1,070.1
Total Gross Expenditures	2,700.6	2,780.6	2,711.0	2,553.7
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures[a]	2,061.0	2,151.8	2,179.7	2,183.2
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,800.0	1,900.0	2,000.0	2,500.0
Consolidated Total for HRI	6,561.6	6,832.4	6,890.7	7,236.9
Full Time Equivalents[b]	3,833	3,885	3,398	3,186

a. For a breakdown of EI Part II by province and territory for 2001-2002, see Supplementary Information section, Employment Insurance Part II – 2001-2002 Expenditure Plan, on p. 113.

b. The decrease in FTEs is mainly due to the approval of temporary resources. These resources support the implementation of a Six-Point Action Plan to strengthen HRDC's Grants and Contributions.

Operating Environment and Challenges

Our Human Resources Investment activities exist in an extremely active operating environment and we have restructured how we organize our HRI work in order to better align ourselves to that environment.

2001-2002 will mark the first full year under the new structure for these programs which divided the old Human Resources Investment Branch into three new groups: one dealing with programs delivered largely from HRDC headquarters; one dealing with programs delivered through local and regional HRDC offices; and a third group responsible for activities related to homelessness.

For 2001-2002, as in the preceding year, the overriding operating challenge for HRI activities will be a focus on improved program management and administration. We will continue to respond to this challenge through continued implementation of the Six-Point Action Plan on Grants and Contributions. This Action Plan has remedied the administrative shortcomings found in our 1999 internal audit.[9] We are also proceeding with a comprehensive Program Management Initiative to ensure our programs have clear objectives, effective design and implementation, comprehensive performance measures, results-based accountability frameworks, and appropriate audit and evaluation frameworks. We are committed to sustaining and extending the progress that we have made so far. We are currently working to address the concerns that the Privacy Commissioner raised in his annual report.

The 2001 Speech from the Throne also highlighted the importance of working with all partners to meet the needs of Canadians, and this is a key premise of our HRI activities.

9 See http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports

For example, programming in areas such as meeting the needs of children, improving Canadians' access to the skills needed for a innovative economy, supporting the strengths of Aboriginal communities, and addressing the issues of homelessness rely on partnerships with provinces, territories, the voluntary sector and/or the private sector. We are committed to upholding the principles of the Social Union Framework Agreement and working collaboratively. All activities have to be managed in ways consistent with Canada's Social Union Framework Agreement, and with decisions of the First Ministers, the Ministerial Council on Social Policy Renewal, the Forum of Labour Market Ministers, Ministers Responsible for Social Services and the Council of Ministers of Education.

Inclusion in the Workplace and the Community

HRDC is responsible for much of the Government of Canada agenda set out in the 2001 Speech from the Throne that is designed to ensure that all Canadians are fully included in the workplace and community. That agenda is one that reaches out to youth, Aboriginal people, people with disabilities and others facing barriers to full participation in the life of this country. That inclusion is jeopardized when, for example, unemployment among youth, Aboriginal people, and persons with disabilities are close to double or more the national average. The number of Aboriginal people with low income is four times the national average. Some 54% of persons with disabilities earn less than $15,000, while 52% are unemployed and 27% are on social assistance or workers' compensation.

In response, we have made it a priority to help give all Canadians the ability and opportunity to participate fully in society. Our emphasis is on Canadians who often face the most barriers to such participation.

➢ Giving Children a Good Start in Life

Promoting workplace and social inclusion begins with our children. The federal, provincial and territorial governments place a very high priority on giving Canada's children the best start possible in life. In September 2000, First Ministers (except from Quebec) announced the Early Childhood Development Initiative as part of their shared commitment to this goal. The Speech from the Throne built on that agreement when the Government signalled its encouragement for a new national project, "[...] to ensure that no Canadian child suffers the debilitating effects of poverty."

> *"Securing a good start in life for children is the only way to ensure that they are ready to learn, to seize opportunity as adults, and to contribute to the building of their country."*
>
> [2001 Speech from the Throne]

We will support these commitments through the development work we do in the area of policies and benefits that support significant measures such as the National Child Benefit. We will also support the Early Childhood Development Initiative by funding related research — for example, what works well in childcare, child welfare, and child development. We will support innovations by provinces and territories that help parents overcome poverty.

We will play an important overall role by building the capacity of agencies working on early childhood issues. We will complement it through investments under the Aboriginal Human Resources Development Strategy to support 7,800 First Nations and Inuit childcare spaces at a program fund budget of $41 million annually.

➢ Creating Opportunities for Canadians with Disabilities[10]

"Persons with disabilities face barriers to full participation in the economy and society. The Government of Canada will work with the provinces and territories and other partners toward a comprehensive labour-market strategy for persons with disabilities."

[2001 Speech from the Throne]

Persons with disabilities form another group who face barriers to full participation in the community and workplace. HRDC has the lead responsibility for the Federal Disability Agenda within the Government of Canada. We deliver many key initiatives.

One such initiative is the Opportunities Fund, which assists persons with disabilities to prepare for, find and keep employment. We expect the program will assist almost 3,000 Canadians with disabilities each year and improve their employability at a cost of $30 million per year. Of those assisted, we expect more than 1,200 will find employment each year.

In addition to other ongoing programs and services such as the Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD) initiative, in 2001-2002 we will respond to Speech from the Throne commitments by laying the groundwork for future policy and program innovations. This will include developing an accountability framework for disability efforts and improved reporting on disability. We intend to update and expand knowledge on Canadians with disabilities, including a 2001 update of the 1991 Health and Activity Limitations Survey.

We will also pursue a series of policy and program priorities with a range of partners, especially the provinces and the disability community itself. We want to determine how to improve access to disability supports and we want to move towards a labour market strategy for people with disabilities as called for in the Speech from the Throne. We also want to determine how to address gaps in programs and services.

➢ Building Partnerships to Address Homelessness

Announced in December 1999, the Government of Canada's homelessness initiative is a three year commitment to support community-based responses to homelessness. It involves partnerships with communities, other levels of government, the voluntary and private sectors to develop appropriate approaches to address the full spectrum of needs from crisis intervention, to long-term assistance and to prevention. It emphasizes a continuum of supports approach (i.e., an integrated response to the multiple needs of homeless individuals for shelter, health and social services, housing and employment).

[10] Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) are also available to individuals who may be from a designated group (women, persons with disabilities, Aboriginal people and visible minorities). The usage of these benefits and measures by these groups is reported in the Monitoring and Assessment report. For the 2000 report, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/2000/sum00.shtml

Based on international best practices, this approach assists homeless people to make the transition from the streets to a more secure, stable life.

During 2001-2002, the initiative will implement many of the priorities that participating communities identified in the plans they developed in the first year of the initiative. Efforts to build and expand partnerships both within the community as well as with other federal departments, other levels of government and national and regional organizations, will continue. By enhancing these partnerships, communities will be better able to access the services and resources they need to create community-based solutions to homelessness. Progress on partnership building will be pursued through the efforts of city facilitators at a local level, and through increased communication of the needs of the homeless and gaps in community services. In addition, we will work horizontally with other federal departments to better link existing programs to the homelessness initiative. We will encourage departments to utilize community continuum of supports approaches as a vehicle for new programs in order to reduce the fragmentation of service delivery.

➢ Expanding Opportunities for Aboriginal People

Given the well-documented challenges facing Aboriginal people, we implemented the Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) in 1999-2000 to integrate Aboriginal programming, including labour market programs and programs for youth, Aboriginal people living in urban areas, persons with disabilities and childcare for First Nations and Inuit. It is a five year, $1.6 billion investment and a major element in the government's broader Aboriginal Agenda.

During 2001-2002, AHRDS programs and services are expected to reach 30,000 Aboriginal people of all ages, regardless of status or location. With a portion of the programming aimed at employment, we estimate that 200 people will return to school and 7,000 will become employed or self-employed after AHRDS programs and services. This should result in $6.5 million in unpaid EI benefits and savings to social assistance for the year.

➢ Creating Opportunities for Young Canadians

The Government of Canada is committed to creating opportunities for young Canadians. In addition to our work described later under "Attachment to and Re-integration into the Labour Market" and "An Educated, Skilled and Prepared Workforce", Canada's Youth Employment Strategy (YES) will also continue to work toward fulfilling this commitment.

"Youth at risk are among the most likely to drop out of school or to have difficulty in making the transition from school to work. The Government will work with its partners to ensure support for youth who particularly need help staying in school or getting their first job."

[2001 Speech from the Throne]

HRDC delivers YES in co-operation with 13 federal government departments and agencies and through private and voluntary sector partnerships, communities and other governments. The goal of YES is to improve the employability of youth by helping them get the information, knowledge, skills and work experience they need to make career

choices, pursue learning and prepare for and participate in the world of work. In 2001-2002, HRDC, in co-operation with other government departments, will be conducting an evaluation of the YES to help determine the effectiveness of the strategy.

For HRDC, YES involves three work experience components: Youth Service Canada (YSC), Youth Internship Canada (YIC) and Student Summer Job Action (SSJA). YES will continue to increase its focus on youth at risk by continuing to fund YSC projects and providing Youth at Risk funding while exploring the possibility of increasing other program activities targeted specifically at youth at risk. HRDC's youth at risk activities, including YSC, are expected to provide 10,500 youth with work experience, of whom 1,500 will return to school and another 6,300 will become employed or self-employed each year at a program fund budget of $105.7 million. The individual results of YIC and SSJA are discussed on page 33 and page 36, respectively. In total, all of HRDC's YES components are expected to help over 70,500 youth gain work experience annually at a program fund budget of $270.3 million. Of these youth, we estimate that more than 48,000 will return to school and over 13,300 will become employed or self-employed.

➢ Working to Support and Enhance Official Language Minority Communities

The Government of Canada's commitment to promoting full inclusion in the life of the country is reflected in its obligations under the *Official Languages Act* to enhance the vitality of the English and French linguistic minority communities in Canada, to support and assist their development and to foster the full recognition and use of both English and French in Canadian society.

"Canada's linguistic duality is fundamental to our Canadian identity and is a key element of our vibrant society. The protection and promotion of our two official languages is a priority of the Government – from coast to coast. The Government reaffirms its commitment to support sustainable official language minority communities [...]."

[2001 Speech from the Throne]

During 2001-2002, much of our work in support of this commitment will take place through our Secretariat for Official Language Minority Communities. Our goal is to ensure that initiatives for job creation, community capacity building, rural development, and integration of youth in economic development are sensitive to the needs of official language minority communities.

Attachment to and Re-integration into the Labour Market

"Canada's youth are optimistic, technologically savvy, globally connected and the most highly educated generation in our history. The Government will continue to help young Canadians contribute to their country, gain employment, and apply their business and creative skills."

[2001 Speech from the Throne]

HRDC has always been committed to enabling Canadians to manage labour market transitions and to prepare for, find and maintain employment. We are responsible for programs that address the labour market needs of all Canadians. We place a particular emphasis on high-unemployment communities and the needs of specific groups such as youth,

Canadians with disabilities and Aboriginal people. For instance, Youth Internship Canada expects 9,200 participants each year, of whom 7,000 will become employed and 700 will return to school at a program fund budget of $73 million.

As in all other areas of our work, we will continue to expand our ability to assess the impacts of our labour market activities during 2001-2002. In addition to the existing key measures for this strategic priority, we will be working on the development of a new methodology to measure the impact of Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) over a one to three year period.[11]

➢ Helping People Through Labour Market Programs and Services

The EBSMs are funded under Part II of the *EI Act* and are a major element in the Government of Canada's labour market strategy.[12] Through Labour Market Development Agreements (LMDAs), seven provincial and territorial governments have assumed control of these EBSMs and related funding. They are fully accountable for their results. We estimate those LMDAs will be responsible for 41.5% ($893 million) of EI Part II program spending in 2001-2002.[13] HRDC co-manages another five agreements with provinces and territories. LMDAs also usually involve partnerships with community groups. These LMDAs, through local level flexibility, will ensure that Canadians continue to receive relevant and timely labour market programming that will enable them to re-enter the labour market.

Including the results of EBSMs, we and our provincial, territorial and other delivery partners expect to assist about 179,000 EI-funded clients to become employed or self-employed during 2001-2002, and to provide service to 240,000 EI clients more generally. We expect to assist 177,000 clients to find or create jobs and to provide service to 242,000 EI clients during 2002-2003, followed by targets of 177,000 and 245,000 for 2003-2004. In each of these three years, we expect to realize more than $764 million in unpaid benefits as a result of EI claimants returning to work before the end of their benefit period. Ninety-five percent of HRI clients, paid through HRDC's system, will receive their first cheque within 28 days of qualifying for benefits.[14]

➢ Ensuring the Access of Skilled Working People to Employment

Our emphasis on labour market issues extends to key federal-provincial-territorial commitments. Improved labour mobility across Canada is a Social Union Framework Agreement priority that we will help to further in many ways. One will be by improving the effectiveness of the Interprovincial Standards (Red Seal) program through keeping standards and qualifying exams current for the 44 skilled trades that use these common standards. We are also supporting work on a computerized databank of questions for these exams to be operational in early 2002.

---

11 Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) – active measure designed to help Canadians to prepare to re-enter the job market.

12 For further information, see Supplementary Information section, Employment Insurance Part II – 2001-2002 Expenditure Plan, on p. 113.

13 Includes $250 million for Pan-Canadian programs and services.

14 Excluding Quebec as it delivers its own EBSM benefits.

Labour mobility will also be improved as 19 self-regulated professions (e.g., physicians, teachers, land surveyors, pharmacists) continue to work to remove interprovincial barriers to labour market mobility by July 1, 2001 in compliance with Chapter 7 of the Agreement on Internal Trade and the deadline established under the Social Union Framework Agreement. We will continue to support these efforts by providing advisory, organizational, financial and logistical support to occupational regulatory bodies and associations.

Through the Foreign Worker program, we work with Citizenship and Immigration Canada to assess the impact of temporary foreign workers entry into Canada. We assist employers to meet their human resource needs by facilitating the entry of highly qualified workers in areas where labour shortages occur, while ensuring the development of a strong domestic labour market. This activity supports industry in adjusting to global market competition and fosters the transfer of skills from foreign workers to Canadians during temporary work assignments. By the end of 2001-2002 , we will work to develop measures of the net economic benefit (through direct job creation and transfer of skills) on labour markets created by the annual arrival of approximately 50,000 temporary foreign workers. We will also work closely with Industry Canada and Citizenship and Immigration Canada to assess the impact of the program on the international competitiveness of industries that bring in these workers.

We are working with provinces to test new ways to help workers between the ages of 55 and 64 to remain employed or to re-integrate into the labour force after a job loss. Through the Older Workers Pilot Projects Initiative, we have signed agreements with Quebec, Newfoundland and Labrador, the Northwest Territories and Yukon under which those government design and deliver projects. At the conclusion of the agreements, evaluations will take place to learn what works best in helping older workers remain in the labour force.

On June 22, 2000, the federal government announced that the Canada Jobs Fund was being closed down with associated funding being redirected to the federal government's regional economic development agencies. In 2001-2002, we will continue to monitor active agreements and will meet our financial commitments as the program winds down.

An Educated, Skilled and Prepared Workforce

"Building a skilled work force must be a national effort. The Government of Canada will work with provinces and territories and with non-governmental organizations to ensure that all Canadians, young and old, can achieve their learning goals. Canada must see at least one million more adults pursue learning opportunities during the next five years."

[2001 Speech from the Throne]

Although Canada leads the world in terms of its percentage of working age adults with some post-secondary education, 48% of adult Canadians still lack the required literacy levels for a knowledge based economy and 37% of youth do not meet the standards for a typical entry level position.

Recognizing that basic skill demands will only continue to rise, the Government of Canada made support for learning and skills a priority in the 2001 Speech from the Throne. Much of the responsibility for action and partnerships in this area rests with HRDC.

Our HRI activities play an integral role in the national effort to build a skilled workforce and ensure all Canadians meet their learning goals. HRDC will have a lead role in exploring the use of Registered Individual Learning Accounts to make it easier for Canadians to finance their learning. We will also be involved in improving loans to part-time students, developing a national initiative to ensure higher adult literacy and skills development, and improving the processes for recognizing the foreign credentials of new Canadians.

We will continue to support other innovations. Through the Office of Learning Technologies, we will continue to stimulate the development and use of innovative learning technologies to help adults to upgrade and develop new skills, and work with educational institutions, small and medium enterprises and communities to ensure that all Canadians have access to lifelong learning opportunities.

CanLearn Interactive will continue to establish itself as Canada's leading online resource for learning information products and services. CanLearn Interactive, in partnership with provincial and territorial governments, NGOs and national learning organizations, will assist more than 1.5 million users a year in the selection and financing of their learning goals.

The International Academic Mobility initiative is working towards implementing a strategy that will contribute to achieving the commitment Canada made at the April 2000 G-8 Education Ministers' meeting to increase the number of students studying abroad by 10,000, reaching 2% of post secondary education students by 2010.

➢ Assistance to Today's and Tomorrow's Students

Until 2000, the Canada Student Loans Program (CSLP) provided loans to students through agreements with participating financial institutions. As the financial institutions were unwilling to continue this arrangement, HRDC introduced a redesigned CSLP on August 1, 2000.[15]

Elements of the redesigned CSLP include: direct financing of the loans by the Government of Canada as opposed to the financial institutions; the Government of Canada owning the assets and assuming all portfolio risk for loans issued after August 1, 2000; and the procurement of Service Providers to administer and manage the Student Loans instead of the financial institutions. CSLP still involves collaboration with the student assistance programs of most provinces and territories and we are committed to reaching agreements with those governments to streamline and improve the process.

The objectives of the directly financed CSLP are to maintain the Government's commitment to accessibility to post-secondary education for Canadians; to make the loan experience a positive one for students; and ensure performance, integrity, and

[15] For the detailed report on Canada Student Loans Program, see Supplementary Information section, Consolidated Report on Canada Student Loans, on p. 87.

accountability of the loan portfolio. To that end, the contract with Service Providers includes a series of incentives to ensure that they meet the Program's objectives. Through regular measurement against these benchmarks, HRDC's expectation is that the Canada Student Loans portfolio will provide a framework that will demonstrate improved accountability to both student loan borrowers and Canadian taxpayers.

Over the last three years, the Government has put in place a strategy to build on Canada's advantage as the country with the most highly educated workforce in the world. As part of this strategy, the Canada Education Savings Grant (CESG) program promotes and improves access to education by encouraging families to save for children's education through Registered Education Savings Plans (RESPs). The Government of Canada encourages savings in RESPs through matching grants (up to $400 per child, per year) under the CESG program. It is estimated that savings in Registered Education Savings Plans for 2001-2002 will be $2.5 billion at a cost of $499 million in CESGs.

The Student Summer Job Action (SSJA) work experience component of Youth Employment Strategy (YES) is another HRI program that addresses the needs of students. We anticipate that during each year 50,800 students in the SSJA component of YES will get meaningful work experience at a program fund budget of $91.6 million. This will also help them to secure financial means to pursue their studies and we estimate that 45,800 of these students will return to school.

➢ Addressing Other Human Resource Priorities

There are other initiatives that address learning needs and complement HRI programs. For example, we expect more than 144,000 interventions each year at a program fund budget of $800 million in the Skills Development component of the EBSMs.

"Canada will only realize its full potential by investing aggressively in the skills and talents of its people."

[2001 Speech from the Throne]

Sectoral partnerships will continue to build on and support business-labour collaboration to address shared human resource priorities. Sector Councils are vehicles for industry action and investment focused on skills issues facing the employed workforce in many parts of the economy. For example, many are expected to continue their partnerships with education and training institutions to develop skills standards and more relevant curricula. Some will pursue internship and mentorship programs to facilitate movement into and within industries. One increasing area of attention is an accelerated adoption of processes that give credit to workers for previous learning and for skill development on the job. Some sector councils are expected to explore distance learning delivery so that workplaces can also be places of structured learning.

One of the HRDC's major contributions to analysis of working life in Canada is our support for skills analysis and research. During 2001-2002, we will help to build the Extended Occupational Network. This program of ongoing occupational research and consultation will provide links to research done elsewhere in HRDC, the sector councils, provinces, and academia. It will link our many skills databases and descriptions to make it easier to facilitate the transfer of skills between jobs and industries and to capture emerging trends better.

Community, Private and Voluntary Sector Capacity to Promote Human Development

The goal of this priority is to help build capacity in Canadian communities and organizations, in a way that is self-sustaining and to develop strong voluntary and private sectors so that Canadians can become more self-reliant. We are developing ways to report on our work on building community, private and voluntary sector capacity.

HRDC fully recognizes the importance of partnerships with all sectors of society. Our HRI activities all involve partnerships and over the past few years we have expanded our efforts to support community partners in building their capacities to work effectively with us.

Support for local communities is a keystone of the homelessness initiative because they are best placed to devise effective strategies to both prevent and reduce homelessness. In 2001-2002, under the Supporting Communities Partnership Initiative, we expect to build on the progress seen to date in building community partnerships that are diverse and inclusive. By working with communities as well as with organizations and governments, HRDC will seek to create new opportunities for broader and deeper partnerships to better address the needs of homeless people.

As part of its agenda to improve and enhance the quality of life for all Canadians, in June 2000 the government launched a five-year Voluntary Sector Initiative, "Partnering with the Voluntary Sector for the Benefit of Canadians".[16] HRDC is playing a key role in this venture and is an active participant in all aspects of the Initiative, such as the development of a Joint Accord with the Voluntary Sector, a review of the Voluntary Sector's capacity requirements, and the National Survey of Giving, Volunteering and Participating. A priority for this year will be activities associated with the International Year of Volunteers 2001.

A specific example of increasing community capacity is the Community Learning Networks initiative, which is part of the Government's Connecting Canadians strategy. These Networks will enable community groups to use new technologies to participate in lifelong learning programs that improve employment opportunities. Our goal is to grow from 120 community learning networks in 2000-2001 to 300 in 2002-2003.

The sector councils described earlier are a primary example of how we support the private sector as it builds its own capacity to promote human development. We intend to add to our existing work by supporting expanded private sector capacity to anticipate, respond to and assess human resources and skills development issues through sector partnerships. We will support industry-led studies to examine human resource trends, challenges and opportunities as well as the establishment of sectoral partnerships to implement and test a range of skills development initiatives.

[16] See: http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/voluntarysector/

➢ Investing in Knowledge, Technology, Information and Infrastructure

One element of community capacity building and achieving the Government's commitments to connecting Canadians is by providing access to information and services, including through new technologies, that develop awareness of, and help Canadians make more informed decisions about work, learning and other socio-economic issues. While much of this is discussed in relation to our activities in support of the Government On-line (GOL) initiative elsewhere in this report, there are some specific initiatives that are relevant to our HRI commitments.

One is our lead role for two E-clusters in the Government of Canada site; the Jobs, Workers, Training and Careers cluster in the Canadian gateway and the Human Resources/Employment cluster in the Canadian Business gateway. We are also developing the concept for a Youth E-Cluster in collaboration with twenty other federal departments and agencies.

In an effort to increase the accessibility and awareness of labour market information, we will launch an improved website for local labour market information as part of the Jobs, Workers, Training and Careers electronic cluster. The site will foster increased interactivity with clients. We will also put in place feedback mechanisms.

We will also launch a new Job Posting service which will allow employers to enter job advertisements directly to the Job Bank via the Internet and an enhanced labour exchange service that combines the popular Job Bank and the Electronic Labour Exchange.

Labour market information (LMI) is one of our major information services to Canadians. To make our LMI more accessible to Canadians, we will be moving forward on a number of projects. One will be to create Front Line Information Worker positions to provide in-person assistance to LMI users. Another will be to clarify and implement an accountability framework for LMI at the national and local levels to ensure that we are investing our resources most effectively.

The Forum of Labour Market Ministers has agreed to a three year LMI action plan. Federal, provincial and territorial governments will work together to create a more coherent, relevant, individualized, accessible and co-ordinated approach to the development and delivery of labour market information at the local, provincial and national levels. We will contribute significantly to all aspects of the action plan. It calls for: improvements in the areas of research and data development; improvements in the quality of LMI products (e.g., websites, publications, and other media); improvements in the dissemination of this information to end users both through skills development of staff who provide assistance in the use of LMI products and through the development of tools such as search engines that help users identify the best available materials for their LMI related needs; and finally, the development and implementation of standards and guidelines for data development, information product development and information service delivery.

Effective Management

The most fundamental of our strategic priorities is our commitment to sustain and promote the effective management of our programs and of our organization.

In accordance with the Six-Point Action Plan that was established in early 2000, we acted decisively to strengthen our administration of grants and contributions programs. In the last year, we have:

- provided clear direction and training to staff on documentation and procedures;
- reviewed all our active files to ensure compliance with program requirements;
- reviewed all the files that were examined in the 1999 internal audit;
- started implementation of a quality assurance process to detect and correct errors at the earliest possible moment;
- established a national performance tracking directorate; and
- implemented new Treasury Board policy on transfer payments (which include grant and contribution payments).

We are also undertaking the Program Management Initiative to ensure our grants and contributions are managed on a lifecycle basis; that is from their policy conception and program design through to implementation, monitoring and evaluation. The initiative has two main components: the first is to enhance performance measures to improve understanding of the programs effectiveness while the second will focus on the policy rationale to ensure continued relevancy of the programs.

That commitment to measuring results will extend to our contribution to the Homelessness Initiative. For example, we intend to explore ways to assess the performance of communities in leveraging funds and resources to complement Government of Canada funds.

In his October 2000 Report, the Auditor General noted that "[...] HRDC is making good progress in meeting the commitments made in the Six-Point Action Plan and other plans formulated to correct identified problems." In 2001-2002, we will continue to build on what we have already accomplished and to publish reports on our progress against the commitments in the Six-Point Action Plan.[17] Key commitments are summarized in the Sound Departmental Management section of this Report on page 46.

Another of our HRI commitments stems from concerns raised by the Privacy Commissioner in his 2000 report to Parliament on the use of the Social Insurance Number to track the experience of individuals with HRDC programs. We will work to ensure that the privacy concerns are addressed while remaining able to monitor program result, and assess overall program effectiveness.

[17] These reports can be found at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports

Our commitment to sustaining and promoting effective management extends beyond program management. In 2001-2002, we will develop a human resource strategy for our HRI operations to support our commitment to becoming a workplace of choice. We will conduct organizational assessments on a pilot basis and use the results to focus our efforts related to leadership, planning, employees, processes, clients, and suppliers. And we will continue to embed modern comptrollership and management principles in our planning and management processes.

Labour

Our Key Results:

To provide Canadians with safe, fair, stable and productive workplaces; and

Sustainable and effective program management and service delivery.

The Labour Program is responsible for promoting fairness, equality, health, safety, cooperation and productivity in workplaces across Canada. Under the authority of the *Canada Labour Code*, the *Employment Equity Act* and other federal laws, we strive to promote and sustain stable industrial relations and safe, equitable and productive workplaces.

Our primary focus is on industries and workplaces that are under federal jurisdiction. These include air transportation, longshoring, grain handling, telecommunications, banking and international and interprovincial road and rail transportation. We play a broader role by collecting and disseminating labour and workplace information and by fostering constructive labour-management relations. We encourage and support international labour cooperation.

More than one million Canadians work in approximately 40,000 work sites regulated by federal labour laws. Over 700 HRDC employees provide, or directly support, Labour Program activities.

GROSS SPENDING

Funding	Forecast	Planned Spending		
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Gross Operating Expenditures	55.5	55.9	56.0	55.0
Non-statutory Transfer Payments	2.9	3.3	3.9	3.9
Workers' Compensation Payments*	97.3	97.1	95.1	93.2
Consolidated Total for Labour	155.7	156.3	155.0	152.1
Full Time Equivalents	721	740	739	726

* The Labour Program recovers compensation claim costs and associated administrative fees from crown corporations, and other government departments and agencies. The recoveries are to be netted against these payments and are expected to be as follows: 2000-2001 – $47.3 million; 2001-2002 – $51.5 million; 2002-2003 – $53.1 million; and 2003-2004 – $54.7 million.

Operating Environment and Challenges

The workload of HRDC's Labour Program is largely defined by legislated obligations to workers, employers and unions and affected by a constantly evolving range of social, economic and other issues. Those issues influence requests for Labour Program services. They, along with best practices in labour administration, are influencing our ongoing work to support change in federal labour laws, and to address workplace issues through policies, programs and services. Added to this is our increasing attention to international labour initiatives.

Meeting our Responsibilities Under Canada's Labour Laws through Quality Service and the Efficient Use of Resources

Our services in the labour field are guided by an ongoing process of updating legislation and in delivering the services required under that legislation through strategies that increasingly emphasize prevention and the early resolution of problems.

➢ Legislative Changes

Over the past few years, we have been working with employers and workers under federal jurisdiction towards a more modern legislative and operating framework, designed to encourage employers, unions and workers to take greater responsibility for resolving common concerns. In 2001-2002, this means a particular emphasis on promoting awareness of the amendments that Parliament passed to Part II (Occupational Safety and Health) of the *Canada Labour Code.*

We will be engaged in consultations and reviews on much of our other legislation. This will include support for consultation on Part III of the *Code* covering labour standards, with our goal being employer-union consensus on possible legislative changes. It will also mean preparation for the five-year legislated review of the *Employment Equity Act.* The independent review will assess the relevance, delivery and results of the Act. It will also focus on the effectiveness of the Act in promoting, supporting and enhancing equity in workplaces under federal jurisdiction.

We expect to contribute to the review of the *Canadian Human Rights Act*, because of our involvement in addressing the Act's equal pay provisions in workplaces under federal jurisdiction. Should the Government decide to amend the *Government Employees' Compensation Act*, which governs compensation for workplace injuries for federal workers and some other groups, we will support that process, as well.

➢ Increase our Delivery of Preventative Services

As resources permit, we are introducing preventative services that help to strengthen workplace relationships and minimize the number of situations that may lead to formal complaints under legislation. These proactive services already appear to increase voluntary compliance with legislation through increased awareness of rights and obligations. They complement the preventative value of events such as North American Occupational Safety and Health Week and Fire Prevention Week.

One such high profile activity is the provision of comprehensive Preventive Mediation services through the Federal Mediation and Conciliation Service. These will continue to complement the statutory services provided under the *Canada Labour Code*. Preventive Mediation services help workplace parties to resolve potential issues at an early stage. They can be customized and include workshops on negotiation skills, committee effectiveness, relationship by objectives, joint problem solving and facilitation.

Although previously expected progress had to be delayed due to operational priorities, we will consider national implementation of initiatives, such as the use of alternative dispute resolution (ADR) as another preventative service.

Fostering a More Harmonious, Safe and Equitable Environment in Canadian Workplaces that Reflects the Interests of All Workplace Parties Affected by the Legislation

Although federal labour law covers only approximately 8% of Canadian workers, our Labour Program has much greater influence over workplace issues. This is partly because federal labour law governs industries that affect all Canadians. It is also because we play a growing national and international policy leadership role, reinforced through our partnerships with provincial and territorial labour departments and with other organizations outside of government and in international settings.

➢ Develop Policy Initiatives that Reflect the Changing Nature of Work and Other Priorities

Our Labour Program contributes to overall government policy development on issues related to family life, ensuring commitments to lifelong learning and achieving a more equitable society. During 2001-2002, this will result in some important contributions to government policy development. One is research and promotion of ways that workplaces can support workers with family/community responsibilities. For example, we will continue to research and communicate information on workplace practices that support workers' needs for balance between work and other life responsibilities. This should influence policies and programs across the government. We will also promote information sharing and best practices through federal/provincial/territorial labour forums.

We will promote and facilitate partnerships between business and labour to adopt a continuous learning workplace culture and address the skill needs of workers and employers.

We will actively seek the most effective ways to implement the *Employment Equity Act*, the Federal Contractors Program (FCP), and the equal pay provisions of the *Canadian Human Rights Act* in order to improve fairness and equity in the workplace. We will increase compliance activity with the FCP to 150 reviews for 2001-2002 and further our efforts to enable employers to complete their annual Employment Equity reports electronically.

We will continue our active involvement in specific efforts to address labour issues raised in Aboriginal self-government and treaty negotiations.

➢ Develop More Information Products, Services and Tools that Meet Canadian Workplace Needs

We offer information on workplace issues that is respected and used by workplace partners, the industrial relations community and other governments.

In the Spring of 2001, we will introduce an expanded analysis of our major Canadian collective agreements database which reflects changes to the content of current collective agreements. We will also introduce the analysis of a sample of collective agreements with smaller bargaining units which is more representative of both the industrial and regional composition of the Canadian economy. We will continue to provide the industrial relations community with greater access to collective agreements by making these available on the Internet.

We will continue to work in collaboration with Statistics Canada, the Canadian Human Rights Commission and the Treasury Board Secretariat, in order to develop reliable and accurate data and information on all four designated groups under the *Employment Equity Act* (women, persons with disabilities, visible minorities and Aboriginal peoples).

➢ Strengthen Partnerships on Workplace Issues

Many of our policy goals are achieved through partnerships with other governments, employer organizations and unions, among others. We will expand these partnerships through new or enhanced initiatives such as work with central labour organizations and with research organizations related to issues of health and wellness, inclusion, sustainable development in employment, changing employment relationships, and lifelong learning.

We will also work closely with the Treasury Board Secretariat to help "separate employers" build their capacity to implement employment equity. Separate employers are a portion of the Public Service of Canada as mentioned in Part II of the *Public Service Staff Relations Act* (e.g., Canada Customs and Revenue Agency and the Office of the Auditor General of Canada).

We will collaborate with the Treasury Board and Public Works and Government Services Canada, through the Treasury Board Advisory Committee on Contracts (TBACC), in order to update and revise the Treasury Board policy on contracting. This policy applies to all agencies and departments which let federal government contracts for goods and services. Through this partnership, we anticipate that all contracting departments will adopt a more active role in promoting employment equity among organizations that do business with the federal government.

These initiatives will build on existing partnerships with provincial authorities and employer/employee groups and the activities assisted by our ongoing Labour-Management Partnerships Program (LMPP). LMPP provides funds for projects that bring labour and management together to work on critical workplace issues or processes. It aims to achieve improved relationships, translating into reduced grievances, improved productivity, improved worker morale, permanent implementation of pilot initiatives and other benefits.

Participating in International Initiatives to Foster Cooperation and Promote Respect for Core Labour Standards

Cooperative international efforts are becoming more important to address social and labour issues in the context of increased globalization and economic integration. These efforts are directed at setting and monitoring international labour standards, implementing labour cooperation agreements and ensuring that labour issues are addressed in the context of free trade negotiations. This work is pursued as an expression of Canadian values and interests. In addition to ongoing activities, 2001-2002 will see us doing new or expanded work in three areas.

First, as part of Canada's overall growing presence in the Americas, this country will host the 12th Inter-American Conference of Ministers of Labour during the Fall of 2001. Ministers will address the social dimension of globalization, the modernization of labour ministries and emerging labour issues in the Hemisphere.

Second, we will work with the Department of Foreign Affairs and International Trade and in consultation with other partners, on labour issues relevant to initiatives such as negotiations toward a Free Trade Area of the Americas and toward bilateral free trade agreements with Costa Rica and other countries.

Third, we will continue our work with the International Labour Organization (ILO)[18] and international partners to implement the ILO Worst Forms of Child Labour Convention which aims at the global elimination of exploitative child labour practices.

34 Ministers of Labour of the Hemisphere will meet in Ottawa in 2001.

[18] International Labour Organization (ILO) website is: http://www.ilo.org

Sound Departmental Management

Our Key Result:

To provide Canadians with sustainable and effective program management and service delivery.

Human Resources Development Canada (HRDC) depends on a range of corporate services to reach many departmental goals. These services include policy development and co-ordination, communications, computer systems and technology supports. They also include financial, administrative and human resource functions.

Some major initiatives and responsibilities in these areas will help us to reach the objectives for accountability, effectiveness and service that we and Canadians expect during 2001-2002. They ensure the best use of the resources entrusted to us by Canadians and Parliament, the most responsive, accessible service possible and a workplace climate that will enable us to attract, keep and invest in the highly-skilled staff who make it possible for us to achieve our goals.

Action Plan on Grants and Contributions

In January 2000, the Minister of HRDC set out the Six-Point Action Plan on Grants and Contributions, almost all of which has been fully undertaken and integrated within management practices of business lines involved in the delivery of grants and contributions programs. However three commitments remain that HRDC will undertake or continue work on during 2001-2002. We will:

- continue to report on achievements related to improvements in our administration of grants and contributions programs;
- report to the Standing Committee in June on our progress in balancing service and control; and
- review the terms and conditions of all our grants and contributions programs and revise them as necessary. This will position us to report to Treasury Board on the results of that work by the end of 2002, consistent with government commitments.

Modernization of Comptrollership

HRDC recognizes the importance of improving the quality of its management and delivery of programs and services. As a pilot department in the government-wide Modernization of Comptrollership initiative since 1998, HRDC has taken concrete steps to improve management practices.

In 1999, an assessment took place of our progress on Modern Comptrollership. During 2001-2002, we will build on the many actions taken in response to that assessment and before then. For example, we will continue to help HRDC managers, corporate specialists and staff understand and apply modern comptrollership principles through special group discussions, case studies and strategic planning exercises. Participants will discuss how they can work together to apply in practice the concepts of risk management, values and ethics, performance information and resource management.

Consistent with original plans, we will report on all our actions and results under the Modernization of Comptrollership initiative by September 2001. However, we will do so knowing that some aspects of the HRDC action plan to modernize comptrollership will be implemented after that time. Examples include implementation of fully integrated financial and performance management information systems and adoption of a comprehensive risk management framework. Recognizing the interest in how well HRDC manages public resources, we intend to redesign our Modern Comptrollership external website. The result will be more information for Members of Parliament, staff in other government departments and the general public.[19]

Recovery of Monies Owed to the Crown

HRDC manages a $2.7 billion portfolio of accounts receivable, mostly from our Canada Student Loans (74% of portfolio), Employment Insurance (22%) and Income Security Programs (3%). Overpayments constitute a very small percentage of total program benefits.

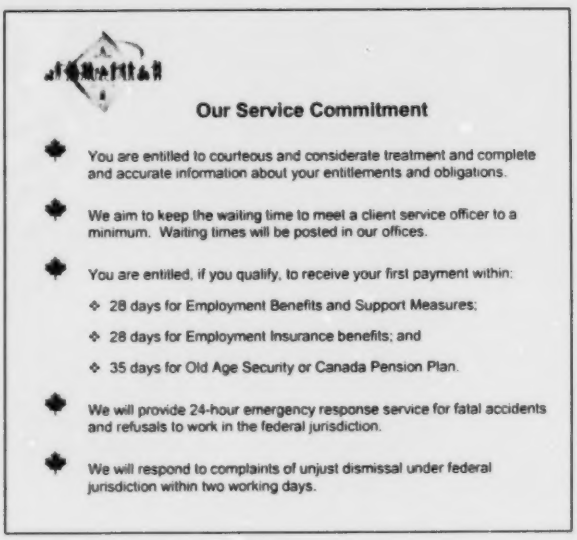
In addition to our efforts to meet the planned results noted on page 17, HRDC recovery staff are conducting other activities that will enhance our overall performance. These are linked to our implementation of a Departmental Accounts Receivable Strategy (DARS) that is making HRDC collection activities more efficient and effective, improving results and ensuring fair, consistent and equitable treatment of debtors. As part of our plan, we will:

- incorporate Employment Insurance overpayment accounts into our DARS, completing an initiative that was deferred due to Year 2000 and Financial Information Strategy systems priorities;
- recover more funds from the personal income tax refunds of debtors and from payments that would otherwise come to them from other HRDC programs, by expanding the selection criteria and including more programs in the set-off process;

[19] See: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mmpa/mesg.shtml

- foster more partnerships and expand information sharing with other government departments and agencies;
- assume greater responsibility for agreed deduction from benefits to ensure consistent treatment of clients; and,
- explore cost-effective ways of increasing recoveries.

Ensuring Modern, Quality Service



Our Service Commitment

- You are entitled to courteous and considerate treatment and complete and accurate information about your entitlements and obligations.
- We aim to keep the waiting time to meet a client service officer to a minimum. Waiting times will be posted in our offices.
- You are entitled, if you qualify, to receive your first payment within:
  - 28 days for Employment Benefits and Support Measures;
  - 28 days for Employment Insurance benefits; and
  - 35 days for Old Age Security or Canada Pension Plan.
- We will provide 24-hour emergency response service for fatal accidents and refusals to work in the federal jurisdiction.
- We will respond to complaints of unjust dismissal under federal jurisdiction within two working days.

Because of the importance and profile of HRDC's services to Canadians and communities, our department takes improving services to citizens seriously. We have already expanded the ways we provide services, invested in improving their quality and updated our Service Delivery Policy. It sets out four principles:

- Access for all Canadians – through a combination of electronic (Internet, kiosks, e-mail), telephone, fax, mail and in-person services.
- Demonstrable service excellence – with highest quality, simple interactions, affordable service at the first point of contact with citizens.
- Interactive relationships with citizens and communities – drawing on contact with them to align our services and delivery with their needs/preferences.
- A sustainable federal presence – to underline the federal contribution to the lives of Canadians and their communities, both through our services and those that partners deliver on our behalf.

During 2001-2002, we will be deeply involved in two major government-wide service priorities that will involve efforts across HRDC.

➢ Government On-Line

In the 2001 Speech from the Throne, the Government reaffirmed its commitment to work towards providing all services on-line by the year 2004. HRDC will be an important contributor to meeting this commitment. We already have a network of more than 100 Internet sites at the national, regional and local levels, plus an extensive Intranet network for our employees. We are also involved in many partnership websites across Canada. In fact, our main website (http://www.hrdc-drhc.gc.ca) consistently ranks in the top 10 of all Internet sites visited by Canadians.

By appointing a Government On-Line (GOL) Executive Co-ordinator and establishing a small team, we have already put a management office in place for our GOL initiatives and activities. As funding permits, we will act on plans that we have already developed for projected efforts to move key services on-line by 2004. The work to date has already started to "cluster" services and programs into groupings that reflect the interests and views of clients. We anticipate that this will also translate into better integration of client access to our programs through changes to the delivery of telephone, kiosk and in-person services.

As noted in more detail in the service line sections of this Report, the expected major program and service focuses for HRDC on-line initiatives during 2001-2002 are: Employment Insurance Records of Employment; employer services and information; Employment Insurance applications; an integrated jobs site; and a cluster devoted to youth programs and services. The experience that we gain through these activities to help guide our future on-line development work.

➢ Service Improvement Initiative

Because of the reach and impact of HRDC programs and services, and consistent with commitments that the government made in *Results for Canadians*, we are a lead department in the Government-wide Service Improvement Initiative. As part of this, we will conduct a survey of client satisfaction during 2001-2002. The results will give us a baseline to measure improvement across our four major service lines. We will use the findings to identify client expectations and priorities, develop improvement plans, set annual client satisfaction targets and modify our service standards. The service improvement plans and client satisfaction targets will then become part of the ongoing departmental performance management system.

Creating a Workplace of Choice

Our 2001-2002 strategy to build a workplace of choice will extend our previous efforts. For example, we will continue to act on our departmental Recruitment and Retention Strategy. We will pay special attention to increasing our workplace representation of designated groups, attracting and developing new talent and ensuring the retention and transfer of knowledge and skills of experienced HRDC employees. We will update our existing Leadership Profile to reflect the competencies that HRDC leaders are expected to need in the future and will implement a succession management approach to ensure that we are actively developing our future leaders.

"To assist the Government in fulfilling its responsibilities, Canada must have a public service distinguished by excellence and equipped with the skills for a knowledge economy and society."

[2001 Speech from the Throne]

As part of our commitment to being a workplace of choice, HRDC is committed to being a learning organization and to creating a strong, effective and accountable workplace and workforce. This will require us to invest in developing and implementing a modern approach to performance management over the next few years. To support these and related efforts, we will clarify the accountability of all leaders for implementing our workplace strategies.

Introduction

Specified purpose accounts (SPA) are special categories of revenues and expenditures. They report transactions of certain accounts where enabling legislation requires that revenues be earmarked and that related payments and expenditures be charged against such revenues. The transactions of these accounts are to be accounted for separately.

HRDC is responsible for the stewardship of four such accounts:

- the Employment Insurance (EI) Account;
- the Canada Pension Plan (CPP);
- the Government Annuities Account; and
- the Civil Service Insurance Fund.

The EI Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. Consolidated SPAs are used principally where the activities are similar in nature to departmental activities and the transactions do not represent liabilities to third parties but, in essence, constitute Government revenues and expenditures.

The CPP is a SPA but is not consolidated as part of the Government of Canada financial statements. It is under joint control of the Government and participating provinces. As administrator, the Government's authority to spend is limited to the balance in the Plan.

The Government Annuities Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund.

The Civil Service Insurance Fund is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Civil Service Insurance Act*. Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, the amount of actuarial deficits are transferred from the Consolidated Revenue Fund to the Civil Service Insurance Account in order to balance the assets and liabilities of the program.

Employment Insurance Account

Description

The Employment Insurance (EI) Account was established in the Accounts of Canada by the *Employment Insurance Act* (*EI Act*) to record all amounts received or paid out under that Act. A surplus in the Account generates interest at a rate established by the Minister of Finance, which is currently set at 90% of the three-month Treasury Bill rate. Whenever the Account is in a deficit position, the Minister of Finance, when requested by the Canada Employment Insurance Commission, may authorize advances to the Account. As established by the Minister of Finance, advances are repayable with interest at the comparable Crown Corporation lending rates.

The *EI Act* provides short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The program covers all workers in an employer-employee relationship. Self-employed fishers are also included under special regulation of the *EI Act*. In 1999, 13.6 million people contributed to the Program and 2.4 million received benefits.

Employment Insurance provides:

- **Income Benefits** under Part I of the *EI Act* as a temporary income replacement to claimants while they look for work. EI also provides three types of special benefits: maternity benefits, payable to biological mothers for work missed as a result of pregnancy and childbirth; parental benefits, payable to both biological and adoptive parents for the purpose of caring for a new born or adopted child; and sickness benefits, payable to claimants who are too ill to work.
- **Employment Benefits** under Part II of the *EI Act* through a set of Employment Benefits and Support Measures that can be tailored to meet the needs of individuals and local circumstances. The Government of Canada has Labour Market Development Agreements with the governments of most provinces and territories. These enable provincial and territorial governments to assume direct responsibility for the design and delivery of these benefits or to take part in co-management arrangements with the federal government.

Employers and workers pay all costs associated with EI through premiums. Benefits and administrative costs are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to the EI Account.

Financial Summary

The main financial changes expected in 2001-2002 over 2000-2001 are:

- Benefits are expected to reach $12.247 billion, an increase of $664 million or 5.7%. This increase is mainly due to:
  - higher level of maternity, sickness and parental benefit payments resulting from a lowering of the entrance requirement from 700 hours of work to 600 hours; and

- an increase in the duration of parental benefits from 10 to 35 weeks for biological and adoptive parents.

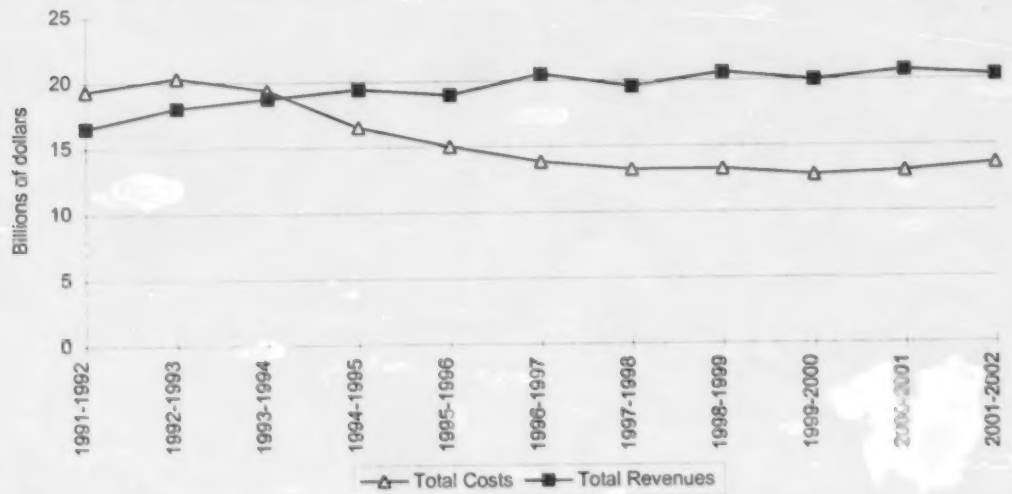
- Premium revenue is expected to drop to $18.464 billion, a decrease of $539 million. Although the annual maximum insurable earnings of $39,000 will remain the same as in 2000-2001, the overall reduction in premium revenues reflects the net impact of a reduction in premium rates and a rise in premium revenue due to rising employment and earnings.

The EI Account is expected to have a surplus of $6.9 billion, which would bring the cumulative surplus balance to $42.8 billion by March 31, 2002.

The financial impacts of the proposed amendments to the *Employment Insurance Act* tabled in Parliament (Bill C-2) are not reflected in this document.

The following figures summarize trends in total costs and revenues of the EI Account from 1991-1992 to 2001-2002 and the status of the EI Account between 1998-1999 and 2001-2002.

EI ACCOUNT – COSTS AND REVENUES TREND



EI ACCOUNT – SUMMARY

(millions of dollars)	Actual 1998-1999	Actual 1999-2000	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002
Expenditures				
Benefits	11,834	11,280	11,583	12,247
Administrative Costs	1,360	1,406	1,417	1,283
Doubtful Accounts	45	56	55	60
Total Costs	13,239	12,742	13,055	13,590
Revenues				
Premium Revenue	19,728	18,825	19,003	18,464
Penalties	79	74	74	80
Interest	764	1,068	1,629	2,019
Total Revenues	20,571	19,967	20,706	20,563
Surplus				
Current Year	7,332	7,225	7,651	6,973
Cumulative	20,977	28,202	35,853	42,826

Note: The EI premiums reported in the summary financial statements of the Government of Canada include the penalties collected but exclude the premium contributions made by the Government of Canada as an employer. They are recorded on a cash basis. For EI Benefits, they reflect the amount of transfers to persons, which includes the provision for doubtful accounts and are recorded on an accrual basis.

Benefit Payments

Benefits in 2001-2002 are expected to reach $12.247 billion, consisting of $10.095 billion for Income Benefits and $2.152 billion for Employment Benefits and Support Measures.

Income Benefits

Major aspects of EI Income Benefits include:

- **Amount of Work Required to Qualify for Income Benefits**
  - Most claimants require 420 to 700 hours of work during their qualifying period, regardless of whether from full-time or part-time work. The exact number of hours required is called the "variable entrance requirement." It is determined by the rate of unemployment in a claimant's region at the time he or she applies for benefits. In general, the higher the rate of unemployment, the fewer hours of work required to qualify.
  - People who have just entered the labour market ("new entrants") and those returning to the labour force after an absence ("re-entrants") require 910 hours of work. However, if they worked at least 490 hours in the 12 months period, they will be eligible under normal rules the following year.
  - Claimants who commit EI fraud are subject to higher entrance requirements. The degree of violation – minor, serious, very serious or repeat violation – increases the minimum number of hours required to establish a claim to 1.25, 1.5, 1.75 or 2 times the normal minimum hours of work required.

- Claims for sickness, maternity or parental benefits now require a minimum of 600 hours of work instead of 700 hours of work.

- **Determining the Benefit Rate and Entitlement**
  - Claimants may receive benefits for 14 to 45 weeks, depending upon their hours of insurable employment and the regional unemployment rate.
  - Claimants' weekly benefits are 55% of their average insurable earnings during their last 26 weeks of work. The average insurable earnings are based on the actual weeks of work, subject to a minimum 14 to 22 divisor that is tied to the regional rate of unemployment.
  - The benefit rate can be reduced to as low as 50% depending on the number of weeks of regular benefits received on or after June 30, 1996.
  - Claimants with a combined net family income of less than $25,921 and who qualify for the Canada Child Tax Benefit (CCTB) receive a Family Supplement based upon:
    - the net family income;
    - the number of dependent children; and
    - the ages of those dependent children.
  - The benefit rate for claimants who receive a Family Supplement can be increased to a maximum of 80% of the claimant's average weekly insurable earnings. However, the actual weekly amount of benefits cannot exceed the maximum weekly rate noted below.
  - The maximum weekly benefit rate remains at $413.00 in 2001. In subsequent years, the maximum weekly benefit rate will be 55% of the maximum yearly insurable earnings divided by 52. The maximum yearly insurable earnings will remain at $39,000 for the year 2001. The 1996 *Employment Insurance Act* froze the level of maximum insurable earnings at this level for four years and provided that setting the level would then become the yearly responsibility of the Canada Employment Insurance Commission. The maximum insurable earnings is the income level up to which EI premiums are paid and also determine the maximum weekly benefits paid.

Special Benefits

All claimants may receive sickness benefits for up to 15 weeks.

Parental benefits of 35 weeks are available for biological and adoptive parents in addition to the 15 weeks of maternity benefits available. However, a maximum of 50 weeks of combined maternity, parental and sickness benefits are available.

Work Sharing

Claimants may receive benefits while on work-sharing agreements. These agreements between HRDC, employees and employers attempt to avoid temporary layoffs by using EI benefits as partial income replacement.

Fishers' Benefits

Fisher claims have a duration and benefit rate that depend on the earnings from fishing and the regional rate of unemployment. All fisher claims have a 31 week maximum qualifying period and a maximum entitlement of 26 weeks of benefits. These can be claimed from October 1st to June 15th for summer fishers' benefits and April 1st to December 15th for winter fishers' benefits.

Benefit rates for fisher claims are determined by a minimum of 14 to 22 divisor that depends on the regional rate of unemployment, not actual weeks worked. As with a regular EI claim, a fisher's benefit rate may be reduced, depending on the number of weeks of benefits received on or after June 30, 1996.

Benefit Repayments

When the net annual income of an EI claimant exceeds 1.25 times the annual maximum insurable earnings ("the repayment threshold"), he or she is required to repay 30% ("the repayment rate") of the benefits received that make up the excess.

A claimant for Regular or Fishers' benefits may face a lower repayment threshold and a higher repayment rate depending on the number of weeks of benefits received on or after June 30, 1996.

EI INCOME BENEFITS – EXPENDITURES

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Income Benefits				
Regular	8,195	7,543	7,678	7,581
Sickness	474	530	582	642
Maternity	705	723	743	818
Parental	449	464	490	1,023
Adoption	7	7	7	7
Fishing	227	232	247	260
Work Sharing	16	10	11	20
Benefit Repayments	(141)	(209)	(236)	(256)
Total Income Benefits	9,932	9,300	9,522	10,095

FACTORS AFFECTING INCOME BENEFITS

	Actual		Forecast	Planned Spending	
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	% change
Income Benefits ($ million)	9,932	9,300	9,522	10,095	6%
Average Monthly Beneficiaries (000)	737	684	678	697	3%
Benefit Rate ($/week)	260	265	273	281	3%

Employment Benefits and Support Measures

The **Employment Benefits** include Skill Development, Job Creation Partnerships, Self-Employment and Targeted Wage Subsidies.

The **Support Measures** include Employment Assistance Services, Labour Market Partnerships and Research and Innovation.

The total planned spending for Employment Benefits and Support Measures in 2001-2002 is set at $2.2 billion or 0.62% of the total estimated insurable earnings of $356.7 billion. This is below the 0.8% ceiling set under Section 78 of the *EI Act*.

The Part II of the *EI Act* also authorizes the federal government to make payments to the governments of the provinces and territories for implementing programs similar to Employment Benefits and Support Measures. The planned federal contribution to provinces and territories (i.e., New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Northwest Territories and Nunavut) under Labour Market Development Agreements is $893 million for 2001-2002.

EMPLOYMENT BENEFITS AND SUPPORT MEASURES

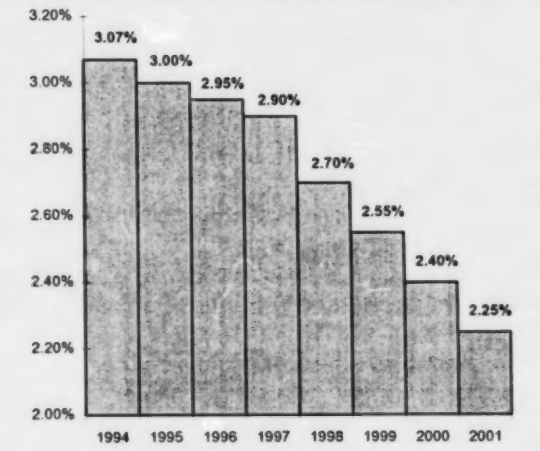
	Actual		Forecast	Planned Spending*
(millions of dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Job Creation Partnerships	135	73	64	
Skill Development	630	381	400	
Self-Employment	108	84	88	
Targeted Wage Subsidies	62	60	44	
Employment Assistance	238	251	277	
Labour Market Partnerships	262	285	282	
Research & Innovation	11	10	15	
Total HRDC Programs	1,446	1,144	1,170	1,259
Transfers to Provinces and Territories	457	836	891	893
Total	1,903	1,980	2,061	2,152

* Breakdown by component is not available, as spending will be guided by local labour market needs. Breakdown by provinces/territories is provided in the EI Part II – 2001-2002 Expenditure Plan, see page 113.

Premiums

Premium Rate-Setting: Section 66 of the *EI Act* requires that the Canada Employment Insurance Commission shall, with the approval of the Governor-in-Council on the recommendation of the Minister of Human Resources Development and the Minister of Finance, set the premium rate each year. In setting the rate, the Commission will consider, to the extent possible, that revenue is enough to cover the amounts authorized to be charged to the EI Account and to maintain rate stability over a business cycle.

EMPLOYEE PREMIUM RATE TREND
(% OF INSURABLE EARNINGS)



Premium Rate: As indicated in the chart, the premium rate has been gradually reduced from 3.07% of insurable earnings in 1994. The Commission has set the rate to 2.25% for employees (effective January 1, 2001) of insurable earnings, while the employers' portion is 1.4 times the employee rate (3.15%). For planning purposes, a premium rate at 2.20% is used to forecast premiums for the first three months of 2002.

Premium Reduction: Employers with qualified wage-loss insurance plans are entitled to premium reductions. They are required to share this reduction with their employees.

Premium Refund:

- Workers with annual earnings of $2,000 or less can receive a refund of their EI premiums through the income tax system.
- Premiums are paid on all insurable earnings from the first dollar earned to the current yearly maximum insurable earnings of $39,000. EI premiums are refunded to employees for the amount of premium deducted from their insurable earnings in excess of the maximum yearly insurable earnings. This situation often arises when a person works for several employers, and the aggregate insurable earning exceeds $39,000.
- The government has given employers premium holidays for hiring additional workers in the past few years. In 1999 and 2000, employers were allowed to stop paying the employer share of premiums when they reach the 1998 level of youth payroll, or they could claim a rebate when filing their tax forms.

FACTORS AFFECTING PREMIUM REVENUE

	Actual		Forecast	Planned Revenue		
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	% change	
Fiscal Year Factors						
Premium Revenue ($ million)	19,728	18,825	19,003	18,464	(3%)	
Total Insurable Earnings ($ million)	316,702	329,496	345,606	356,705	3%	
	1998	**1999**	**2000**	**2001**		**2002**
Calendar Year Factors						
Employee Premium Rate*						
(% of insurable earnings)	2.70%	2.55%	2.40%	2.25%	(6%)	2.20%
Maximum Insurable Earnings ($)	39,000	39,000	39,000	39,000	0%	39,000
Premium Reduction ($ million)	(506)	(506)	(520)	(540)		(558)
Premium Refunds ($ million)						
Employee	(158)	(160)	(152)	(150)		(145)
Employer (New Hires/Youth Hires)	(125)	(177)	(175)	(45)		-

* The employers' portion is 1.4 times the employee rate.

Notes:

1. For planning purpose, it is assumed that in 2002 the premium rate and the yearly maximum insurable earnings will be $2.20 and $39,000 respectively. In addition, the $45 million in Premium Refunds for employers under the New Hires/Youth Hires in 2001-2002 are to cover residual costs.

2. The premium rate reduction from $2.40 to $2.25 for the calendar year 2001 represents a saving of $1.2 billion for employers and employees. The decrease of $539 million between the 2000-01 forecast and the planned revenue for 2001-02 represents the net impact of the reduction in the premium rate and a rise in premium revenue due to rising employment and earnings.

Administrative Costs

Section 77 of the *EI Act* specifies that the costs of administering the Act are to be charged to the EI Account.

The Minister of Human Resources Development is responsible for reporting on the EI Program to Parliament. However, the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), which collects premiums and benefit repayments and provides decisions on insurability under the Act, shares the administration of the Program. HRDC, CCRA, Treasury Board Secretariat and the Department of Justice Canada supply other services that support management and delivery of programs under the *EI Act*.

The administrative costs that provincial and territorial governments incur to administer Employment Benefits and Support Measures under the Labour Market Development Agreements can be charged to the EI Account.

ADMINISTRATIVE COSTS

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Federal	1,252	1,316	1,328	1,183
Provincial	114	95	94	105
Recovery	(6)	(5)	(5)	(5)
Total	1,360	1,406	1,417	1,283

The $1,283 million in EI administrative costs represents the initial requirements for 2001-2002, which are $134 million less than those forecast for 2000-2001. This variance is mainly due to:

- a one-time increase of $88 million in 2000-2001 to maintain the integrity of the department's systems and related essential infrastructures; and
- additional operating resources of $18 million in 2000-2001 resulting from amendments to the *EI Act* and Regulations intended for parental and sickness benefits.

Canada Pension Plan

Description

The Canada Pension Plan (CPP) is a federal/provincial program for compulsory and contributory social insurance. It operates in all parts of Canada, except for Quebec, which has a comparable program. The Government of Canada administers the Plan under joint control with the participating provinces. As administrator, the Government's authority to spend is limited to the balance of the Account.

The CPP provides benefits to contributors and their families. It covers employed and self-employed persons between the ages of 18 and 70 who earn at least a minimum amount during a calendar year. Approximately 12.5 million Canadians contribute annually to the Plan and approximately 3.7 million people are expected to receive benefits during 2001-2002.

CPP offers retirement, disability, survivor and death benefits. In 2001-2002, about 497,000 CPP recipients are expected to qualify for more than one of these benefits. Benefit levels increase each January to reflect increases in the Consumer Price Index.

The Plan and its resources are now divided among three components:

- The CPP Account, which was established in the Accounts of Canada to record the contributions, interest, pensions and benefits, and administration expenditures of the Plan. It is maintained at a level to meet anticipated benefit payments and administrative charges for the next three-month period.
- The CPP Investment Fund, which was authorized in the Accounts of Canada to record investments in the securities of the provinces, territories and Canada.
- The Canada Pension Plan Investment Board, which was established by a 1997 act of Parliament and created in 1998 to help the CPP achieve steady-state funding by earning investment returns on funds transferred from the CPP Account.[20]

The CPP is entirely financed through mandatory contributions from employees, employers and self-employed persons, as well as through earnings on the investments of the CPP Investment Fund and the CPP Investment Board. Disbursements include benefit payments and administrative expenditures.

Until the end of 1997, cash on hand in excess of the three-month operating requirement was invested entirely in provincial, territorial and federal government bonds. When these bonds matured, funds not required for payment of pensions and benefits were re-invested in new bonds.

Starting in 1998, a maturing provincial or territorial bond may be re-invested in a new bond only once for a term of 20 years if both the issuer of that bond asks to do so and the operating balance is sufficient to pay current pensions and benefits. The federal Department of Finance administers the bond portfolio. Excess funds that are not reinvested are transferred to the CPP Investment Board. The Board is mandated to

[20] Information about the Canada Pension Plan Investment Board can be found at: http://www.cppib.ca

invest these funds in a manner to increase the long-term value of the CPP assets through prudent participation in capital markets. The Board is accountable to the public and governments through regular reports. It is subject to investment rules similar to other pension funds in Canada.

In 1998, after extensive public debate, the federal and provincial governments made changes to the CPP so that it could meet the demands of the coming years. The most important reforms involved funding arrangements – increasing CPP contribution rates and diversifying the investment of CPP funds – and changing the way some benefits are calculated. The strategy is proving successful; the latest actuarial report on the CPP confirms that the scheduled increase in the contribution rate is expected to be sufficient to sustain the Plan in the face of an ageing population.

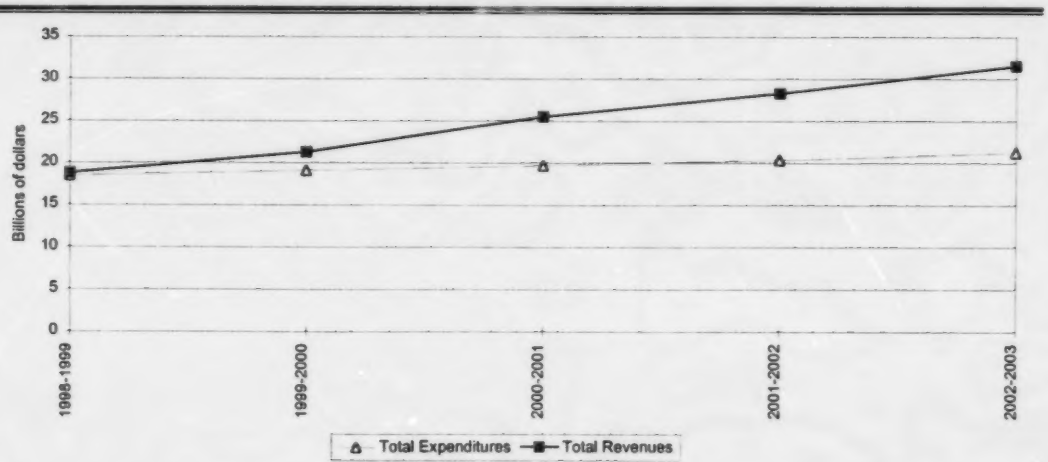
Financial Summary

Benefit payments are expected to reach $20.0 billion in 2001-2002, an increase of $693 million or 3.6% over 2000-2001. This increase reflects forecasts of client population and average benefit payment. In 2001-2002, it is expected that there will be a net increase in client population of 2.7% and a net increase in average benefit payments of 0.9%.

The CPP is expected to have a surplus of $7.9 billion, which would bring the cumulative balance to $55.0 billion by March 31, 2002. At present, the CPP has a fund equal to about two years of benefits and this is expected to grow to about four or five years of benefits over the next two decades.

The following figures summarize trends in total revenues and expenditures of the CPP from 1998-1999 to 2002-2003 and its status between 1998-1999 and 2002-2003.

CPP – REVENUES AND EXPENDITURES TREND



CPP – Revenues and expenditures trend is presented for fiscal years 1998-1999 to 2002-2003. Records for prior years were prepared on a modified cash basis of accounting, while records have been prepared on an accrual basis since 1998-1999.

CPP – REVENUES AND EXPENDITURES[21]

(millions of dollars)	Actual 1998-1999	Actual 1999-2000	Forecast 2000-2001	Planned 2001-2002	Planned 2002-2003
Revenue					
Contributions	14,924	17,037	21,162	23,929	27,166
Interest	3,891	4,238	4,351	4,363	4,372
Total Revenue	**18,815**	**21,275**	**25,513**	**28,292**	**31,538**
Expenditures					
Benefit payments	18,203	18,799	19,352	20,045	20,943
Administrative expenses	304	315	340	326	329
Total Expenditures	**18,507**	**19,114**	**19,692**	**20,371**	**21,272**
Increase	308	2,161	5,821	7,921	10,266

CPP – BALANCE OF FUNDS

(millions of dollars)	Actual 1998-1999	Actual 1999-2000	Forecast 2000-2001	Planned 2001-2002	Planned 2002-2003
Year-end Balances	39,100	41,261	47,082	55,003	65,269
Represented by:					
Investment Fund	30,833	30,299	29,603	29,333	28,742
Transfers to Investment Board	12	1,932	8,010	15,203	24,593
Acccumulated net income from Investment Board's operations	0	460	1,100	2,000	3,100
CPP Account	6,066	6,261	6,327	6,395	6,737
Receivables, net of liabilities	2,189	2,309	2,042	2,072	2,097
CPP Total	39,100	41,261	47,082	55,003	65,269
Increase	308	2,161	5,821	7,921	10,266

Benefit Payments

Retirement Pensions: Contributors may begin receiving Canada Pension Plan retirement pensions as early as age 60 or delay receipt until age 70 on an actuarially adjusted basis. Applicants who are between 60 and 65 must have stopped working or earn below a specified level when they begin to receive the retirement pension. Contributors over age 65 need not have stopped working to qualify.

Pensions are adjusted by 0.5% for each month between the date the pension begins and the month of the contributor's 65th birthday. Those contributors who begin receiving a retirement pension at age 60 will receive 70% of the usual amount that would be payable at age 65, while those who delay receiving a pension until age 70 will receive 130% of the amount payable at age 65.

[21] More information relating to 1999-2000 is reported in the CPP financial statements which can be found in the *2000 Public Accounts of Canada*, Volume 1, Section 6, at http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pubacc-e.html

Spouses or common law partners who are both at least 60 years of age and who have both applied for their CPP retirement pensions, can share their pensions. The retirement benefits earned during the period of cohabitation are divided equally between the two spouses or common law partners as long as they remain together.

Disability Benefits: Disability benefits are payable to contributors who meet the minimum contributory requirements and whose disability prevents them from working regularly at any job in a substantially gainful manner and will do so for a prolonged period.

Surviving Spouse or Common Law Partner's Benefits: A contributor's surviving legal or common-law partner may be eligible for a monthly pension if the contributor has contributed for a minimum period and, if at the time of the contributor's death, the spouse or common law partner was at least 35 years old or was under age 35 and either had dependent children or was disabled. Payments continue in the event that the surviving spouse or common law partner remarries.

Children's Benefits: Monthly benefits are payable on behalf of the children of contributors who receive CPP disability benefits or who die. The amount is a flat rate and is payable until the child reaches age 18, or up to age 25 if he or she attends school or university full-time.

Death Benefits: A lump-sum benefit is payable to the estate of the deceased contributor provided the minimum contributory requirements have been met.

Determining the Benefit Rate

CPP benefits are largely related to earnings. They are largely based on career-average earnings, which tend to be higher for each group of new beneficiaries.

Benefits such as children's benefits are not based on earnings. Instead, they are a fixed amount. Disability and survivor benefits contain a fixed-rate or flat-rate portion in addition to an earnings-related portion. The Plan has a ceiling on earnings that changes every year. This ceiling limits the amount of benefits people receive, as well as the amount of contributions that must be paid into the Plan.

CPP BENEFIT PAYMENTS BY CATEGORY AND TYPE

(millions of dollars)	Actual 1998-1999	Actual 1999-2000	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
Retirement pensions	12,379	12,902	13,407	13,972	14,689
Disability benefits					
Disability pensions	2,585	2,559	2,492	2,512	2,564
Benefits to children of disabled contributors	249	245	239	240	243
Disability benefits total	2,834	2,804	2,731	2,752	2,807
Survivor benefits					
Surviving spouse or common law partner's benefits	2,563	2,669	2,780	2,874	2,989
Orphans' benefits	202	202	202	206	211
Death benefits	225	222	232	241	247
Survivor benefits total	2,990	3,093	3,214	3,321	3,447
TOTAL	18,203	18,799	19,352	20,045	20,943

Revenues

Contributions: Contributions to the Plan are compulsory. They are based on employee and self-employed earnings between a minimum level (the Year's Basic Exemption) and a maximum (the Year's Maximum Pensionable Earnings). The contribution rates are set out in the schedule of contribution rates changes. This schedule is subject to review and extension by federal and provincial finance ministers every three years.

Interest Income: Interest is earned on the investments and the CPP Account.

The CPP Account earns interest on its average daily operating balance. The interest paid on these funds is calculated by averaging the unweighted average yields at tender on three-month Treasury Bills during the month the interest is paid, less one-eighth of one percent.

The interest rate on the securities held by the Investment Fund is determined by the Minister of Finance based on the average yield to maturity of all outstanding Government of Canada obligations with terms of 20 years or more.

Administrative Costs

Human Resources Development Canada, the Department of Finance, the Canada Customs and Revenue Agency (formerly Revenue Canada), Public Works and Government Services Canada, the CPP Investment Board and the Office of the Superintendent of Financial Institutions supply services that support management and delivery of the CPP and its funds.

Costs incurred by departments in administering the Program are recoverable from the CPP based on the costing principles approved by Treasury Board. Essentially, those principles are that the costs must be incurred because of CPP responsibilities and be traceable.

Administrative expenses for 2001-2002 are estimated at $326.0 million. This represents a decrease of 4.1% from the forecast for 2000-2001.

CPP – ADMINISTRATIVE EXPENSES BY DEPARTMENT

	Actual		Forecast	Planned Spending	
(millions of dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Human Resources Development Canada Plan administration, operations, records, and accommodation	183.5	211.5	217.3	206.9	206.9
EI Account - Refunding of EI Account in relation to assignment of Social Insurance numbers and maintenance of the central index	1.4	1.6	1.6	1.6	1.6
Treasury Board Secretariat Insurance premiums and recoverable contributions to the Employee Benefit Plan	26.5	28.2	29.0	28.2	28.1
Public Works and Government Services Cheque issue, EDP services	14.6	14.1	13.0	11.5	11.5
Canada Customs and Revenue Agency Collection of contributions	75.8	58.2	77.6	76.4	79.2
Office of the Superintendent of Financial Institutions Actuarial services	1.0	1.2	1.1	1.1	1.1
Canada Pension Plan Investment Board	1.1	N/A	N/A	N/A	N/A
Finance Investment services	0.5	0.3	0.4	0.4	0.4
TOTAL	304.4	315.1	340.0	326.0	328.9

N/A – not applicable

Long-Term Forecast

The CPP legislation requires a schedule of contribution rates with a review every three years by the federal and provincial finance ministers. The review determines whether any adjustments to the schedule are necessary. The adjustments are implemented through legislation or agreement among finance ministers, or automatically under a formula that ensures that the plan will have a reserve equal to approximately two years worth of benefits. Amendments to the rate schedule or the automatic regulation require the approval of at least two thirds of the provinces with at least two thirds of the population of all the provinces.

The following table shows the forecast of revenues and expenditures affecting the Canada Pension Plan for the period between the fiscal year 2003-2004 and 2012-2013 based on the Office of the Superintendent of Financial Institutions' CPP Seventeenth Actuarial Report as at December 31, 1997.[22] The Assets/Expenditures Ratio reflects the size of the year-end assets relative to the expenditures.

FORECAST OF REVENUES AND EXPENDITURES

Fiscal Year	Contribution Rate	Contributions	Investment Income	Expenditures	Year-end Account	Year-end Assets/ Expenditures
	%	$ millions				ratio
2003-2004	9.90	28,631	4,453	23,308	64,906	2.62
2004-2005	9.90	30,436	5,014	24,750	75,606	2.87
2005-2006	9.90	32,339	5,613	26,318	87,240	3.11
2006-2007	9.90	34,337	6,325	28,011	99,891	3.35
2007-2008	9.90	36,424	7,121	29,855	113,582	3.56
2008-2009	9.90	38,607	8,003	31,855	128,337	3.77
2009-2010	9.90	40,923	8,958	33,998	144,220	3.97
2010-2011	9.90	43,245	9,989	36,277	161,176	4.16
2011-2012	9.90	45,471	11,071	38,697	179,022	4.33
2012-2013	9.90	47,818	12,242	41,287	197,795	4.49

[22] The Seventeenth Actuarial Report can be found at http://www.osfi-bsif.gc.ca/eng/office/actuarialreports/pdf/cpp17re2.pdf

Government Annuities Account

This account was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund.

The purpose of the *Government Annuities Act* was to assist Canadians to provide for their later years, by the purchase of Government annuities. The *Government Annuities Improvement Act* increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts.

Income consist of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously untraceable annuitants, earned interest and any transfer needed to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenues. The amounts of unclaimed annuities, related to untraceable annuitants, are transferred to non-tax revenues.

As of March 31, 2000, there were 7,707 outstanding deferred annuities, the last of which will come into payment around the year 2030.

GOVERNMENT ANNUITIES ACCOUNT -- RECEIPTS AND DISBURSEMENTS

(millions of dollars)	Actual 1998-1999	Actual 1999-2000	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002
Actuarial Liabilities -- Balance at beginning of year	**623.9**	**585.8**	**546.1**	**508.6**
Income	41.0	38.4	35.8	33.3
Payments and other Charges	76.0	72.4	68.8	65.2
Excess of payments and other charges over income for the year	35.1	33.9	33.0	31.9
Actuarial Surplus	3.0	5.8	4.5	4.4
Actuarial Liabilities -- Balance at end of the year	**585.8**	**546.1**	**508.6**	**472.3**

Civil Service Insurance Fund

This account was established by the *Civil Service Insurance Act*, introduced to enable the Minister of Finance to contract with a person appointed to a permanent position in any branch of the public service for the payment of certain death benefits. No new contracts have been entered into since 1954 when the Supplementary Death Benefit Plan for the Public Service and Canadian Forces was introduced as part of the *Public Service Superannuation Act* and the *Canadian Forces Superannuation Act*, respectively. As of April 1997, the Department of Human Resources Development assumed the responsibility for the administration and the actuarial valuation of the *Civil Service Insurance Act.*

The number of policies in force as of March 31, 2000 were 2,106 and the average age of the policy holders was 82.2 years. Receipts and other credits consist of premiums and an amount (charged to expenditures) which is transferred from the Consolidated Revenue Fund in order to balance the assets and actuarial liabilities of the program. Payments and other charges consist of death benefits, settlement annuities paid to beneficiaries and premiums refund.

Pursuant to subsection 16(3) of the Civil Service Insurance Regulations, any deficit will be credited to the Account from the Consolidated Revenue Fund.

CIVIL SERVICE INSURANCE FUND -- RECEIPTS AND DISBURSEMENTS

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Opening Balance	**8.9**	**8.6**	**8.2**	**7.8**
Receipts and other Credits	0.3	0.2	0.2	0.2
Payments and other charges	0.6	0.6	0.6	0.6
Excess of payments and other charges over income for the year	0.3	0.4	0.4	0.4
Closing Balance	**8.6**	**8.2**	**7.8**	**7.4**

Page

Financial Performance

Figure 1: Organizational Structure and Departmental Forecast and Planned Spending for the Estimates Year 70

Figure 2: Net Cost of Program for the Estimates Year 71

Figure 3: Departmental Resources by Service Line - Budgetary 72

Figure 4: Summary of Transfer Payments 73

Figure 5: Source of Respendable and Non-Respendable Revenues 74

Figure 6: Loans – Non-Budgetary 74

Details on Transfer Payments 75

Consolidated Report on Canada Student Loans 87

Horizontal Initiatives

Regulatory Initiatives 97

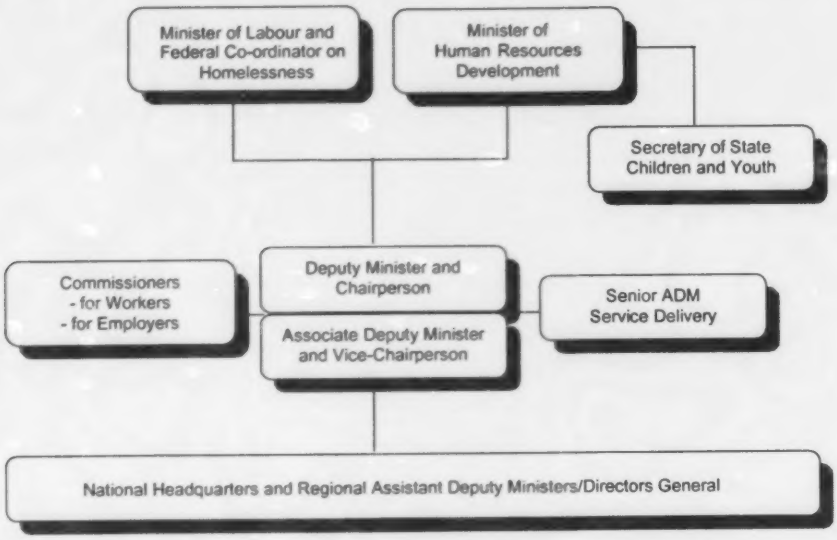
Sustainable Development Strategy 101

Collective Initiatives 105

Employment Insurance Part II – 2001-2002 Expenditure Plan 113

Our Main Partners 117

FIGURE 1: ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND DEPARTMENTAL FORECAST AND PLANNED SPENDING FOR THE ESTIMATES YEAR



	Forecast*		Planned Spending			
	2000-2001		2001-2002*		2002-2003	
Service Lines	**FTEs**	**millions ($)**	**FTEs**	**millions ($)**	**FTEs**	**millions ($)**
Budgetary						
Income Security	3,587	24,564.4	**3,479**	**25,460.3**	3,455	26,273.7
EI Income Benefits	7,615	522.4	**7,596**	**513.9**	7,522	505.2
Human Resources Investment	3,833	2,700.6	**3,885**	**2,780.6**	3,398	2,711.0
Labour	721	155.7	**740**	**156.3**	739	155.0
Service Delivery Support	3,511	426.3	**2,832**	**278.2**	2,729	272.1
Corporate Services	2,897	417.7	**2,806**	**366.9**	2,643	355.9
Gross Budgetary	22,164	28,787.1	**21,338**	**29,556.2**	20,486	30,272.9
Respendable revenue		(1,527.6)		**(1,375.5)**		(1,342.1)
Net Budgetary		27,259.5		**28,180.7**		28,930.8
Non-Budgetary						
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act*		1,800.0		**1,900.0**		2,000.0
Specified Purpose Accounts						
Employment Insurance		13,055.1		**13,589.9**		14,150.6
Canada Pension Plan		19,691.9		**20,371.4**		21,271.4
Other Specified Purpose Accounts		69.4		**65.8**		65.8
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP		(134.5)		**(133.1)**		(128.7)
Total HRDC	22,164	61,741.4	**21,338**	**63,974.7**	20,486	66,289.9

* The net budgetary increase of $921.2M between the planning spending 2001-2002 and the forecast 2000-2001 is mainly due to statutory transfer payments. See figure 4 for additional information.

FIGURE 2: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR

(millions of dollars)	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
Budgetary Main Estimates	28,787.1	**29,531.3**	30,117.8
Less: Respendable revenue	(1,527.6)	**(1,375.5)**	(1,342.1)
Total Main Estimates	27,259.5	**28,155.7**	28,775.7
Adjustments to Planned Spending	0.0	**25.1**	155.1
	27,259.5	**28,180.8**	28,930.8
Non-Budgetary Main Estimates	1,800.0	**1,900.0**	2,000.0
Net Planned Spending	29,059.5	**30,080.8**	30,930.8
Specified Purpose Accounts			
Employment Insurance	13,055.1	**13,589.9**	14,150.6
Canada Pension Plan	19,691.9	**20,371.4**	21,271.4
Other Specified Purpose Accounts	69.4	**65.8**	65.8
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP	(134.5)	**(133.1)**	(128.7)
Total HRDC Consolidated	61,741.4	**63,974.7**	66,289.9
Less: Non-respendable Revenues*			
Student Loans recovery	101.0	92.5	97.8
Set-offs of income tax refunds	29.0	29.0	29.0
Others	1.2	1.1	1.1
	131.2	122.6	127.9
Plus: Services Received without Charge			
Contributions covering employer's share of employee's insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	19.2	18.5	17.4
Salary and associated costs of legal services provided by Justice Canada	2.9	3.1	3.3
	22.1	21.6	20.7
Total Net Departmental Cost	61,632.4	63,873.8	66,182.6
Full Time Equivalents	22,164	21,338	20,486

* Excludes recoveries associated with the Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP.

FIGURE 3: DEPARTMENTAL RESOURCES BY SERVICE LINE - BUDGETARY

(millions of dollars)	FTEs	Operating	Voted Grants and Contributions*	Subtotal: Gross Expenditures	Statutory Grants and Contributions	Total Gross Expenditures	Less: Revenue Credited to the Vote	Net Planned Spending
Service Lines								
Income Security	3,587	285.4	-	285.4	24,279.0	24,564.4	(167.0)	24,397.5
	3,479	**279.3**	-	**279.3**	**25,181.0**	**25,460.3**	**(168.3)**	**25,292.0**
	3,455	*278.6*	-	*278.6*	*25,995.0*	*26,273.6*	*(168.1)*	*26,105.6*
EI Income Benefits	7,615	522.4	-	522.4	-	522.4	(460.6)	61.8
	7,596	**513.9**	-	**513.9**	-	**513.9**	**(451.4)**	**62.6**
	7,522	*505.2*	-	*505.2*	-	*505.2*	*(443.2)*	*62.0*
Human Resources	3,833	549.3	929.3	1,478.6	1,222.0	2,700.6	(274.1)	2,426.5
Investment	**3,885**	**577.5**	**1,059.5**	**1,637.0**	**1,143.6**	**2,780.6**	**(270.3)**	**2,510.3**
	3,398	*542.8*	*1,085.0*	*1,627.7*	*1,083.3*	*2,711.0*	*(253.7)*	*2,457.3*
Labour	721	152.9	2.9	155.7	0.0	155.7	(47.3)	108.5
	740	**153.0**	**3.3**	**156.3**	**0.0**	**156.3**	**(51.5)**	**104.8**
	739	*151.1*	*3.9*	*155.0*	*0.0*	*155.0*	*(53.1)*	*101.9*
Service Delivery	3,511	426.3	-	426.3	-	426.3	(317.4)	108.9
Support	**2,832**	**278.2**	-	**278.2**	-	**278.2**	**(191.8)**	**86.4**
	2,729	*272.1*	-	*272.1*	-	*272.1*	*(187.2)*	*85.0*
Corporate Services	2,897	417.7	-	417.7	-	417.7	(261.4)	156.3
	2,806	**366.9**	-	**366.9**	-	**366.9**	**(242.2)**	**124.8**
	2,643	*355.9*	-	*355.9*	-	*355.9*	*(236.9)*	*119.0*
Total	22,164	2,353.9	932.2	3,286.1	25,501.0	28,787.1	(1,527.6)	27,259.5
	21,338	**2,168.9**	**1,062.8**	**3,231.7**	**26,324.6**	**29,556.3**	**(1,375.5)**	**28,180.8**
	20,486	*2,105.7*	*1,088.8*	*3,194.6*	*27,078.3*	*30,272.9*	*(1,342.1)*	*28,930.8*

Legend:	
For each Service Lines...	
First line	Forecast 2000-2001
Second line	**Planned Spending 2001-2002**
Third line	*Planned Spending 2002-2003*

* Excludes Employment benefits and support measures authorized under Part II of the Employment Insurance Act.

FIGURE 4: SUMMARY OF TRANSFER PAYMENTS

(millions of dollars)	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Income Security				
(S) Old Age Security	18,784.0	19,533.0	20,209.0	20,897.0
(S) Guaranteed Income Supplement	5,092.0	5,236.0	5,366.0	5,499.0
(S) Allowance payments	403.0	412.0	420.0	429.0
	24,279.0	25,181.0	25,995.0	26,825.0
Human Resources Investment				
(S) Canada Education Savings Grant	435.0	499.0	560.0	623.0
(S) Canada Study Grants	70.0	120.1	120.1	120.1
(S) Labour Adjustment Benefits	2.0	0.7	0.2	0.0
(S) Direct financing arrangement under the *Canada Student Financial Assistance Act*	61.8	84.9	115.1	149.3
(S) Interest payments under the *Canada Student Loans Act*	1.4	1.3	1.1	1.0
(S) Liabilities under the *Canada Student Loans Act*	95.0	92.7	64.6	47.0
(S) Interest payments and liabilities under the *Canada Student Financial Assistance Act*	556.9	344.9	222.2	129.7
Grants and Contributions	929.3	1,059.5	1,085.0	952.9
	2,151.3	2,203.1	2,168.3	2,023.0
Labour				
Grants, Contributions and Statutory Payments	2.9	3.3	3.9	3.9
Total Transfer Payments	26,433.2	27,387.4	28,167.1	28,851.9

FIGURE 5: SOURCE OF RESPENDABLE AND NON-RESPENDABLE REVENUES

(millions of dollars)	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Respendable Revenues				
Income Security	167.0	168.3	168.1	162.9
EI Income Benefits	460.6	451.4	443.2	443.2
Human Resources Investment	274.1	270.3	253.7	253.7
Labour	47.3	51.5	53.1	54.7
Services Delivery Support	317.4	191.8	187.2	186.4
Corporate Services	261.4	242.2	236.9	235.4
Total Respendable Revenues	**1,527.6**	**1,375.5**	**1,342.1**	**1,336.3**
Non-Respendable Revenues				
Income Security - Recovery of Employee Benefit costs (EBP)	17.9	17.8	17.6	17.6
EI Income Benefits - Recovery of EBP	54.8	56.4	55.8	55.8
Human Resources Investment				
Student loan recovery	101.0	92.5	97.8	109.9
Set-offs of income tax refunds	29.0	29.0	29.0	29.0
Recovery of EBP	19.5	21.1	19.1	19.1
Others	0.1	0.0	0.0	0.0
	149.6	142.6	145.9	158.0
Labour - Service Fees	1.1	1.1	1.1	1.1
Services Delivery Support - Recovery of EBP	23.7	18.4	17.8	17.6
Corporate Services - Recovery of EBP	18.5	19.4	18.5	18.4
Total Non-Respendable Revenues	**265.7**	**255.7**	**256.6**	**268.5**

FIGURE 6: LOANS – NON-BUDGETARY

(millions of dollars)	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Human Resources Investment				
Loans disbursed under the Canada Student Financial Assistance Act	1,800.0	1,900.0	2,000.0	2,500.0
Total	1,800.0	1,900.0	2,000.0	2,500.0

Details on Transfer Payments

Human Resources Development Canada has a substantial number of transfer payment programs. These support individuals, communities, the private and voluntary sectors, labour, other orders of government, and Aboriginal organizations in the achievement of shared human development goals. We are subject to the revised policy on Transfer Payments, which was introduced on June 1, 2000. That policy requires departments to report on those transfer payment programs that are worth at least $5 million. In so doing, we are helping to demonstrate sound management of, control over, and accountability for our transfer payments.

Consistent with this policy, we have developed descriptive material on each program funded from the Consolidated Revenue Fund, including stated objectives, expected results and outcomes, and milestones for achievement. We have also prepared a table listing the active Terms and Conditions for transfer payments and a fact sheet for each program involving more than $5 million.

Planned Spending figures reflect estimated program costs and exclude operating resources necessary to deliver the program.

NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY SERVICE LINE (2001-2002 PLANNED SPENDING: $1,062.8 MILLION (M))

Associated Programs (Terms and Conditions)	For more details, see Fact Sheet #
Human Resources Investment	
Grants	
Grants to individuals, organizations and corporations to assist individuals to improve their employability and to promote employment opportunities by assisting local entrepreneurial development (Planned: $8.2M)	
Youth Employment Initiatives	Fact Sheet 2
Grants to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy (Planned: $28.2M)	
National Literacy Secretariat	Fact Sheet 3
Grants to non-profit organizations for activities eligible for support through the Social Development Partnerships Program (Planned: $7.0M)	
Social Development Partnerships Program	Fact Sheet 4

Associated Programs (Terms and Conditions)	For more details, see Fact Sheet #
Contributions	
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market (Planned: $606.8M)	
Opportunities Fund for Persons with Disabilities	Fact Sheet 1
Youth Employment Initiatives	Fact Sheet 2
Social Development Partnerships Program	Fact Sheet 4
Aboriginal Human Resources Development Strategy	Fact Sheet 5
Canada Jobs Fund	Fact Sheet 6
Older Workers Pilot Projects	Fact Sheet 9
Employability Assistance for People with Disabilities — Payments to provincial and territorial governments, in accordance with bilateral agreements, for the provision of a range of measures to enhance the economic participation of working age adults with disabilities in the labour market by helping them to prepare for, attain and retain employment (Planned: $192.0M)	
Canadian-Provincial-Territorial Employability Assistance for People with Disabilities	Fact Sheet 7
Contributions to organizations, provinces, territories, municipalities, post-secondary institutions and individuals to encourage and support initiatives which will contribute to the development of a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system (Planned: $3.4M)	
Contributions to non-profit organizations, community groups, educational institutions, professional associations, provincial/territorial government departments, and local, regional or national First Nations and Inuit non-profit organizations to support child care initiatives (Planned: $46.2M)	
Aboriginal Human Resources Development Strategy	Fact Sheet 5
Contributions to organizations, provinces, territories, municipalities, post-secondary institutions and individuals to encourage and support initiatives with respect to the development, application, use and diffusion of new learning and training technologies (Office of Learning Technology) (Planned: $2.8M)	
Homelessness - Contributions to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, community groups, employers and individuals to support activities to help alleviate and prevent homelessness across Canada (Planned: $165.0M)	
Homelessness (Supporting Communities Partnership Initiatives, Youth: Homelessness, Urban Aboriginal Strategy: Homelessness)	Fact Sheet 8

Associated Programs (Terms and Conditions)	For more details, see Fact Sheet #

Labour

Grants

Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee (Planned: $0.0M)

Fire Prevention Canada (Planned: $0.0M)

To support activities which contribute to Occupational Safety and Health program objectives (Planned: $0.0M)

To support standards-writing associations (Planned: $0.0M)

Contributions

Labour-management partnerships program (Planned: $1.6M)

Labour commission (Planned: $1.6M)

FACT SHEET # 1: OPPORTUNITIES FUND FOR PERSONS WITH DISABILITIES (2001-2002 PLANNED SPENDING: $23.8M)

Objectives	To assist persons with disabilities in preparing for, obtaining and keeping employment or becoming self-employed, thereby increasing their economic participation and independence. The objective will be achieved by working in partnership with non-government organizations representing persons with disabilities, the private sector and provincial governments in using innovative approaches that demonstrate best practices to promoting the economic integration of persons with disabilities.
Expected Results and Outcomes	Approximately 3,000 persons with disabilities will be assisted yearly, of whom 1,200 will find work.
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	March 31, 2002
→ Evaluation performed	1998: Formative Evaluation
→ Evaluation scheduled	2000: Summative Evaluation (to be completed in 2001)

FACT SHEET # 2: YOUTH EMPLOYMENT INITIATIVES* (2001-2002 PLANNED SPENDING: $270.3M)

Objective	To assist youth in preparing for, obtaining and maintaining employment, and in making a successful transition into the labour market, thereby resulting in increased employment.
Expected Results and Outcomes	Assist 70,500 youth to obtain work experience, of whom 13,300 are expected to find work and 48,000 are expected to return to school. Of those returning to school, it is estimated that 45,800 will be students who return to school after summer employment and 2,200 will be participants in Youth Service Canada, Youth Internship Canada and Youth-at-Risk projects. Additional youth at risk activities to enhance their future participation in the labour market.
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	March 31, 2005
→ Evaluations performed	2000-2001: - Youth Service Canada Evaluation (Longitudinal Study) - Summative Evaluation of HRDC's Youth Internship Programs under the Youth Employment Strategy (YES) - YES Interdepartmental Evaluation Phase I 1998-1999: - Youth Service Canada Summative Evaluation - YES: A Formative Evaluation of Youth Internship Canada and other HRDC Youth Initiatives - Interdepartmental Evaluation of YES 1997: Summer Career Placements Summative Evaluation
→ Evaluations scheduled	2001-2002: - YES Interdepartmental Evaluation Phase II and III (Consolidates YES with other federal youth programs) - Youth Internship Program Evaluation Phase II and III

* Include Youth-at-Risk funding and three work experience components, namely Youth Internship Canada, Youth Service Canada and Student Summer Job Action.

FACT SHEET # 3: NATIONAL LITERACY SECRETARIAT (2001-2002 PLANNED SPENDING: $28.2M)

Objectives	Provides financial (and technical) assistance for activities which meet at least one of the following objectives: a) Enable increased understanding of literacy issues through promotion and public awareness; b) Foster coordination and information sharing among literacy-related organizations; c) Enhance outreach measures and access activities for community and workplace literacy programming; d) Support the development and exchange of learning materials methods and programs; e) Stimulate applied research and development initiatives which address the needs of literacy practice and practitioners; f) Encourage innovative developments and solutions in literacy programming through community, labour or private sector demonstration projects; g) Develop the capacity of major organizations and institutions involved in literacy to represent and advocate for literacy.
Expected Results and Outcomes	- Partner strengthening and support - Production of relevant and effective learning materials - Improved public awareness - Production of relevant, high quality research - Strengthened coordination and information sharing - Improved access to literacy services for Canadians in need
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	March 31, 2005
→ Evaluation performed	1995: Formative Evaluation
→ Evaluation scheduled	2002-2003: Evaluation of National Literacy Secretariat programs

FACT SHEET # 4: SOCIAL DEVELOPMENT PARTNERSHIPS PROGRAM (2001-2002 PLANNED SPENDING: $16.0M)

Objectives	A research and development program that supports activities of the social non-profit sector in line with HRDC's mandate. These activities identify, develop, and promote nationally significant best practices and models of service delivery and build community capacity to meet the social development needs and aspirations of populations who are or may be at risk. These objectives will be achieved through a review and accountability framework, in partnership with the voluntary sector.
Expected Results and Outcomes	Qualitative results in the following areas: ➢ Increased research from a national perspective on key issues, models and practices in social development; ➢ Increased capacity in the voluntary sector; ➢ Increased opportunity for Canadians to become involved in their communities through voluntary organizations; and ➢ Increased community support and reduced barriers for Canadians with intellectual and/or physical disabilities.
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	March 31, 2003
→ Evaluation performed	None to date
→ Evaluation scheduled	2001: Formative Evaluation

FACT SHEET # 5: ABORIGINAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT STRATEGY (2001-2002 PLANNED SPENDING: $235M)

Objectives	To support Aboriginal organizations to develop and implement labour market, youth and child care programs that are designed to address the local and regional needs of Aboriginal people. This programming will: a) Assist Aboriginal individuals to prepare for, obtain and maintain employment, thereby resulting in savings to income support programs; b) Assist Aboriginal youth (a person normally from 15 to 30 years of age) in preparing for, obtaining and maintaining employment and in making a successful transition into the labour market, thereby resulting in increased employment; and c) Increase the supply of quality child care services in First Nations and Inuit communities, thereby raising the availability of distinct and diverse services in these communities to a level comparable to that of the general population.
Expected Results and Outcomes*	Assist 30,000 Aboriginal clients, of whom 7,000 are expected to find and keep work or become self-employed.
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	March 31, 2004
→ Evaluation performed	None to date
→ Evaluations scheduled	- Evaluation Framework Planning scheduled for April 2001 - Evaluation to include primarily summative elements with minor formative explorations - Report on the effectiveness of the entire strategy by September 30, 2002.

* These expected results are based on total program funding through the Consolidated Revenue Fund (CRF) and EI Part II. Specific results derived from the CRF funding only are unavailable.

FACT SHEET # 6: CANADA JOBS FUND (CJF) (2001-2002 PLANNED SPENDING: $31.5M) (SEE NOTE)

Objectives	To create long term sustainable jobs for individuals in high unemployment areas and to strengthen the capacity of communities to become self-reliant. The objective will be achieved by working in collaboration with partners such as the provinces/territories, regional economic development agencies, other federal government departments, community partners and the private sector in a manner that respects local and regional priorities.
Expected Results and Outcomes	On June 22, 2000, the Minister announced that CJF was being closed down, with associated funding redirected to the federal government's regional economic development agencies. In 2001-2002, no project proposals will be approved, however, active agreements carried-over from the previous year will continue to be monitored and all existing financial commitments will be met. All CJF agreements will end by March 31, 2002.
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	Program to end on March 31, 2002
→ Evaluation performed	None
→ Evaluation scheduled	None

Note: Net of Funds to be redirected to the regional economic development agencies. In addition, this amount does not include $10M in operating resources required for the wind down of CJF.

FACT SHEET # 7: CANADIAN-PROVINCIAL-TERRITORIAL EMPLOYABILITY ASSISTANCE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES (EAPD) (2001-2002 PLANNED SPENDING: $192M)

Objective	To provide funding to provinces and territories for a range of measures to enhance the economic participation of working age adults with disabilities in the labour market by helping them prepare for, attain, and retain employment.
Expected Results and Outcomes	The key outcome commitment is to help people with disabilities prepare for, attain and retain employment. EAPD emphasizes accountability and the federal/provincial governments jointly developed the results indicators. Data on outcomes will be available in Spring 2001 with the first provincial EAPD annual reports; the first EAPD National Annual report is to be published in Fall 2001.
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	April 1st, 2003
→ Evaluations performed	1999-2000: Evaluability Assessment
	2000-2001: Initial work on Longitudinal Study, Promising Practices, and bilateral evaluation activities
→ Evaluations scheduled	2001-2002: Longitudinal Survey, Promising Practices, and bilateral evaluation activities
	2002-2003: Longitudinal Survey, Promising Practices, and bilateral evaluation activities

FACT SHEET # 8: HOMELESSNESS (SUPPORTING COMMUNITIES PARTNERSHIP INITIATIVE, YOUTH: HOMELESSNESS, URBAN ABORIGINAL STRATEGY: HOMELESSNESS) (2001-2002 PLANNED SPENDING: $165M)

Objectives	1. To ensure that no individuals are involuntarily on the street by ensuring that sufficient shelters and adequate support systems are available. 2. To reduce significantly the number of individuals requiring emergency shelters and transition and supportive housing (through, for example, health services, low cost housing, discharge planning, early intervention, prevention initiatives). 3. To help individuals move from homelessness through to self-sufficiency, where possible. 4. To help communities strengthen their capacity to address the needs of their homeless population. 5. To improve the social, health and economic well-being of people who are homeless.
Expected Results and Outcomes	RESULTS ➢ Strengthened capacity within communities to address their homeless problem. ➢ Enhanced levels of service in areas of greatest need within communities. ➢ New or enhanced partnerships within communities, between communities and government and between federal government departments. ➢ Increased knowledge of the homeless problem, innovative solutions and effective strategies. OUTCOMES ➢ Community consensus on priority areas for action on homelessness. ➢ New or enhanced initiatives targeted to the homeless population. ➢ Better coordination among funding partners and community groups. ➢ Federal/Provincial/Territorial consultation process. ➢ Mechanisms to collect quantitative and qualitative information on the homeless population.
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	Program to end on March 31, 2003
→ Audits Performed	November 2000 – March 2001: Audit to assess the effectiveness of the program management structure, management processes and associated management controls.
→ Audits Scheduled	July – October 2001: Audit to assess all systems of delivery, control and payment related to the contribution program and all operations and processes related to it.
→ Evaluation performed	None
→ Evaluations scheduled	2001-2002 and 2002-2003: Formative evaluation, case studies and community studies.

FACT SHEET # 9: OLDER WORKERS PILOT PROJECTS (2001-2002 PLANNED SPENDING: $13.1M)

Objectives	To support innovative pilot projects designed to re-integrate displaced older workers into sustainable employment, or maintain in employment older workers threatened with displacement. This objective supports HRDC's human resources investment priorities aimed at helping clientele with particular labour market needs and issues, broadening partnerships to enhance and integrate programming and focusing on prevention.
Expected Results and Outcomes	These projects will provide both levels of government with a better understanding of what works for this particular client group and how HRDC might wish to proceed cooperatively in advancing eventual policies and programs for older workers.
Milestones for Achievements:	
→ Renewal Date	Program to end on March 31, 2003
→ Evaluation performed	Older Workers Pilot Projects are in the early stages of development. No evaluation has been carried out yet.
→ Evaluation scheduled	Evaluations will be carried out at the end of each agreement.

Consolidated Report on Canada Student Loans

Change in Program Delivery

On August 1, 2000, the Government of Canada introduced direct government-financed student loans. This has meant significant changes to the administration and financing of federal student assistance. To help explain these changes and their impacts on the Canada Student Loans Program (CSLP), Human Resources Development Canada has prepared the following information and financial figures.

CSLP assists students in need by providing them with access to funds to meet the costs of post-secondary education they may not otherwise have. This assistance is primarily in the form of loans. It also includes fully subsidized interest on the loans while students are in full-time studies, targeted grants and repayment assistance measures. CSLP is not intended to meet all the costs of education but rather to supplement funds available to students from their own earnings, their families, and other student awards. From the inception of the program in 1964 to March 31, 1999, 3.8 million full-time students negotiated $16.7 billion in loans.

The CSLP derives its authority from *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act.* Payments made under the authority of these two Acts, in any fiscal year, depend on a variety of factors, including the number of students seeking assistance, their assessed financial need and interest rates. These factors, in turn, are influenced by such factors as: university, college and private training institution enrolment; tuition fee levels; the cost of living; and the general economic climate.

From 1964, when the program began, until July 31, 1995, the government fully guaranteed loans issued to students by private lenders. The government reimbursed the private lenders for any loans that went into default; lenders claimed any amount not repaid in full, and attempted to recover these amounts.

On August 1, 1995, the government replaced the guaranteed loan program with a risk-shared loan program. It entered into five-year agreements with nine private lenders paying them a risk premium of 5% of the value of loans they issued to students from August 1, 1995 to July 31, 2000. In return, the lenders assumed all risks associated with non-repayment of these loans. On March 9, 2000, the private lenders announced they would not renew contracts to provide risk-shared loans. As a result, the government introduced the directly financed loan regime (Direct Loans) to be administered by third party service providers.

Under the guaranteed and risk-shared loan programs, private lenders financed the loans from their own funds and the government paid the interest on the loans while the student was in full-time studies. All expenses associated with the above two programs were charged to the CSLP account in the year they occurred. This will continue until these loans are repaid or otherwise retired. Under the Direct Loan program, the government finances loans from its own resources and the loans will continue to be interest free to the student while they are in full-time studies. However, unlike the guaranteed and

risk-shared loans, not all expenses associated with the Direct Loans will be charged to the CSLP account. Due to the creation of a loan debt directly to the Crown and government financing and accounting practices, the nature of revenues and expenses has changed as well as the method by which they are charged to the accounts of Canada.

These consolidated financial figures are provided to clarify the changes associated with the introduction of Direct Loans and the new accounting treatment of revenues and expenses. Figure 1 groups all revenues and expenditures for the three types of loan regimes (guaranteed, risk-shared, direct loans) together. Figure 2 and 3 present the same information as the first but separates between a) guaranteed and risk-shared and b) direct loan programs. The following notes provide further explanation of key items and the impacts of changes to the program.

Reporting Entity

The entity detailed in this report is the Canada Student Loans Program (CSLP) only and does not include departmental operations related to the delivery of the CSLP. Expenditures in the figures are primarily statutory in nature made under the authority of the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*.

Basis of Accounting

The financial figures are prepared in accordance with accounting policies and concepts generally accepted in Canada and as reflected in the *Public Sector Accounting Handbook* of the Canadian Institute of Chartered Accountants.

Specific Accounting Policies

➢ Revenues

CSLP has two sources of revenue: a) interest earned on Direct Loans; and b) recoveries on Guaranteed Loans. Government accounting practices require that revenue from both sources be credited to the government's Consolidated Revenue Fund. They do not appear along with the expenditures in the CSLP accounts, but are reported separately in the financial statements of Human Resources Development Canada and the government.

- Interest Earned On Direct Loans – Student borrowers are required to pay simple interest on their student loans once they leave full-time studies. At the time they leave school, students have the option of selecting a variable (prime + 2.5%) or fixed (prime + 5%) interest rate. The amounts in the figures represent the interest accrued on the outstanding balance of the government owned Direct Loans only; borrowers continue to pay the interest accruing on the guaranteed and risk-shared loans directly to the private lender holding these loans.

- Recoveries on Guaranteed Loans – The government reimburses the private lenders for any loans issued prior to August 1, 1995 that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full, after which HRDC will attempt to recover these amounts). The amounts in the figures represent the recovery of principal and interest on these defaulted guaranteed loans.

➢ Canada Study Grants

Canada Study Grants improve access to post-secondary education. Four grant programs assist: (1) students with permanent disabilities in order to meet disability-related educational expenses (up to $5,000 annually); (2) students with dependents (up to $3,120 annually); (3) high-need part-time students with educational expenses (up to $1,200 annually); and (4) women in certain fields of Ph.D. studies (up to $3,000 annually for up to three years).

➢ Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The amounts in the figures represent the cost attributed to CSLP in support of Direct Loans.

➢ Collection Costs

These amounts represent the cost of using private collection agencies to collect defaulted Canada Student Loans. The loans being collected include: guaranteed loans issued prior to July 31, 1995 that have gone into default and for which the government has reimbursed the private lender; and, Direct Loans issued after July 31, 2000, that are returned to the Department by the third party service provider as having defaulted. In accordance with Human Resources Development Canada accounting practices, collection costs are charged to a central departmental account and do not appear among the other CSLP expenditures.

➢ Interim Arrangements

In order to ensure uninterrupted delivery of federal student financial assistance during 2000-2001, interim arrangements were put in place until the Direct Loans program could be fully implemented. Interim contracts were entered into with the former risk-shared loan lenders to disburse full-time Direct Loans on the government's behalf. The contract ended February 28, 2001 at which time the government reimbursed the lenders for the total loan principal that those lenders had advanced. These contracts called for remuneration in the form of transaction fees and the interest on funds advanced on behalf of the government. Another contract was entered into with Canada Post for the delivery of part-time Direct Loans. The Interest Cost to Financial Institutions (Interim) and Transition fees to Financial Institutions (Interim) items identify the cost of these interim arrangements.

- Interest Cost to Financial Institutions (Interim) – This expense represents the interest costs, calculated at prime, paid by CSLP on a monthly basis to the lending institutions on the outstanding advances made to full-time students with Direct Loans.

- Transition fees to Financial Institutions (Interim) - This expense represents the cost of transaction fees paid by CSLP during the interim period for each fully completed full-time loan made to the student by the participating lending institutions. Transition fees also include payments made to Canada Post for each fully completed part-time loan made during the interim period. The cost is calculated on the basis of certificates of eligibility negotiated by the student.

➢ Service Bureau Costs

Under Direct Loans, CSLP uses third party service providers to administer the disbursement, in-study loan management and post-studies repayment activities. This item represents the cost associated with these contracted services.

➢ Risk Premium

Risk premium represents part of the remuneration offered to lending institutions participating in the Risk-Shared program from August 1, 1995 to July 31, 2000. The risk-premium was 5% of the value of loans they issued to students, being calculated and paid at the time students leave studies and go into repayment. In return, the lenders assumed all risk associated with non-repayment of these loans.

➢ Put-back

Put-back represents another aspect of remuneration that was offered to lending institutions in the Risk-Shared program. Under this provision, the government agreed to purchase 3% of the average monthly balance of the lender(s) outstanding risk-shared student loans in repayment that were in default of payment for at least twelve months. The amount paid was set at 5% of the value of the loans in question.

➢ Administrative Fees to Provinces and Territories

Pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFA Act), the government has entered into arrangements with participating provinces and Yukon to facilitate the administration of the CSLP. The provinces and Yukon administer the application and assessment activities associated with federal student assistance and in return they are paid a fee. Fees to provinces are calculated on the basis of a basic operating cost and a per-student component. In addition, funds are available to fund joint federal-provincial initiatives.

➢ In-Study Interest Subsidy

A central feature of federal student assistance is that student borrowers are not required to pay the interest on their student loans as long as they are in study.

Under the guaranteed and risk-shared programs the government paid the interest to the lending institutions on behalf of the student. Under Direct Loans the government forgoes any interest on the loans while the student remains in studies. Because of this change in practice no interest subsidy item for Direct Loans appears in the financial figures. The following table presents the continuing benefit of this subsidy to student borrowers.

IN STUDY INTEREST SUBSIDY BY FISCAL YEARS

Loan Type	Actual		Forecast	Planned Spending		
(millions of dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Guarantee & Risk-Shared	210.2	204.0	164.2	84.8	30.3	3.6
Interim Arrangement			61.8			
Direct Loans				127.4	182.5	228.6
Total	210.2	204.0	226.0	212.2	212.8	232.2

➢ Interest Relief

Assistance may be provided to cover loan interest for borrowers who have difficulty repaying their loans. This program is available for a maximum lifetime benefit of up to 30 months on full-time loans. The shift from Guaranteed and Risk Shared Loans to Direct Loans did not alter interest relief for loans in distress from the borrower's perspective, however, the method of recording associated costs changed. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP compensates lending institutions for lost interest equal to the amount of loans under interest relief. For loans issued after August 1, 2000, the loans of borrowers receiving interest relief will not accrue interest. This is similar to the In-Study Interest Subsidy. The following table presents the continuing benefit of interest relief to student borrowers.

IN STUDY INTEREST RELIEF BY FISCAL YEARS

Loan Type	Actual		Forecast	Planned Spending		
(millions of dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Guarantee & Risk-Shared	58.5	82.6	94.9	88.3	66.9	42.6
Direct Loans			0.0	3.0	9.6	16.5
Total	58.5	82.6	94.9	91.3	76.5	59.1

➢ Debt Reduction in Repayment

In the 1998 federal budget, Debt Reduction in Repayment (DRR) was introduced to assist borrowers in severe financial hardship. DRR is a federal repayment assistance program through which the Government of Canada reduces a qualifying student's outstanding Canada Student Loans principal to an affordable amount after all other interest relief measures are exhausted. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP pays the lending institutions the amount of student debt principal reduced by the Government of Canada under DRR. For loans issued after August 1, 2000, the Government of Canada forgives a portion of the loan principal. Because a student borrower cannot be eligible for DRR until they have exhausted Interest Relief (5 years), an expense line associated with Direct Loans for DRR does not appear in the attached financial figures.

➢ Claims Paid

From the beginning of the program in 1964 up to July 31, 1995, the government fully guaranteed loans issued to students by private lenders. The government reimburses private lenders for any of these loans that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full, after which HRDC will attempt to recover these amounts). This item represents the costs associated with this loan guarantee. Claims Paid also includes loans forgiven. The government pays the lending institution the full amount of the unpaid principal plus accrued interest in the event of the death of the borrower or if the borrower becomes permanently disabled and cannot repay the loan without undue hardship.

➢ Bad Debt Expense

Under Direct Loans, the government now owns the loans issued to students and must record them as assets. As a result, Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) require a provision be made for potential future losses associated with these loans. The provision must be made in the year the loans are issued even though the losses may occur many years down the road. The expense item is calculated as a percentage of the value of loans issued in a year based on historical information. The provision pertains only to the Direct Loans portfolio. This expense item is incorporated into the Department of Finance's general financing operations. The amount presented here is the cost attributed to the CSLP.

➢ Alternative Payments to Non-participating Provinces

Payments to non-participating provinces are transfers to provinces and territories that choose not to participate in the CSLP. In return, these provinces and territories are entitled to alternative payments to assist in paying the cost of operating a similar program. Payments are calculated in accordance with the formula set out in section 14 of the *Canada Student Financial Assistance Act* based on net program cost for the preceding loan year.

Commitments

As at March 31, 2001 the Department had the following commitments for Interim Arrangements with Lending Institutions contracts: $85.9 million for the year 2000 and for Service Provider contracts: $210.0 million for the year 2001.

Measurement Uncertainty

The liability for student loans issued amounting to $1.8 billion in 2000-2001 is subject to measurement uncertainty. Measurement uncertainty exists when there is a variance between the recognized amount and another reasonably possible amount. The Department has made certain assumptions in the determination of the liability, such as the number of students applying for assistance and future interest, recovery and default rates. Actual amounts paid may vary significantly from the estimate.

Reporting

The Canada Student Loans Program plans to provide regular information on CSLP expenditures and costs. Among the avenues to be used are three major publications: the Report on Plans and Priorities (RPP), the Departmental Performance Report (DPR), and CSLP Annual Report. The RPP is issued in the spring of each year that provides forecasts for the upcoming and future fiscal years, the DPR is issued in the fall of each year and provides expenditure information for past years including the most recent completed fiscal year.

FIGURE 1: CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – COMBINED PROGRAMS

	Actual		Forecast	Planned Spending		
(millions of dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Revenues						
Interest earned on Direct Loans	0.0	0.0	0.1	28.4	69.5	118.1
Recoveries on Guaranteed Loans	188.8	154.5	130.0	120.0	115.0	110.0
Total Revenue	**188.8**	**154.5**	**130.1**	**148.4**	**184.5**	**228.1**
Expenses						
Transfer Payments						
Canada Study Grants	108.8	103.0	120.1	120.1	120.1	120.1
Total Transfer Payments	**108.8**	**103.0**	**120.1**	**120.1**	**120.1**	**120.1**
Loan Administration						
Interest Borrowing Expenses (Class A & B)	0.0	0.0	0.1	149.2	253.1	362.2
Collection Costs	24.9	19.3	14.9	15.4	18.8	24.2
Interim Arrangements						
Interest Costs to Financial Institutions	0.0	0.0	61.8	0.0	0.0	0.0
Transaction Fees to Financial Institutions	0.0	0.0	24.1	0.0	0.0	0.0
Service Bureau Costs	0.0	0.0	2.9	36.1	47.1	56.3
Risk Premium	75.5	81.8	84.5	57.6	38.9	19.1
Put-Back	0.5	1.6	2.1	3.5	3.5	3.5
Administration Fees to Provinces and Territories	9.5	9.1	14.5	14.9	16.9	18.6
Total Loan Administration Expenses	**110.4**	**111.7**	**204.9**	**276.7**	**378.2**	**483.9**
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
In-Study Interest Subsidy	210.2	204.0	164.2	84.8	30.3	3.6
Interest Relief	58.5	82.6	94.9	91.3	76.5	59.1
Debt Reduction in Repayment	0.0	0.6	44.0	44.0	44.0	44.0
Claim Payments	160.5	80.0	80.0	50.0	27.5	15.1
Bad Debt Expense	0.0	0.0	185.4	200.6	212.7	259.7
Total Cost of Government Support Expenses	**429.3**	**367.2**	**568.5**	**470.7**	**390.9**	**381.5**
Total Expenses	**648.5**	**581.9**	**893.4**	**867.5**	**889.3**	**985.5**
Net Statutory Operating Results	**459.7**	**427.4**	**763.3**	**719.1**	**704.8**	**757.4**
Payment to Non-Participating Provinces	160.9	126.1	138.3	195.6	191.9	199.1
Final Statutory Operating Results	**620.5**	**553.4**	**901.6**	**914.7**	**896.7**	**956.5**

FIGURE 2: CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – RISK SHARED AND GUARANTEED LOANS ONLY

(millions of dollars)	Actual 1998-1999	Actual 1999-2000	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Revenues						
Recoveries on Guaranteed Loans	188.8	154.5	130.0	120.0	115.0	110.0
Total Revenue	**188.8**	**154.5**	**130.0**	**120.0**	**115.0**	**110.0**
Expenses						
Transfer Payments						
Canada Study Grants	108.8	103.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total Transfer Payments	**108.8**	**103.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**
Loan Administration						
Collection Costs	24.9	19.3	14.9	13.4	12.6	11.7
Risk Premium	75.5	81.8	84.5	57.6	38.9	19.1
Put-Back	0.5	1.6	2.1	3.5	3.5	3.5
Administration Fees to Provinces and Territories	9.5	9.1	14.5	0.0	0.0	0.0
Total Loan Administration Expenses	**110.4**	**111.7**	**116.0**	**74.5**	**55.0**	**34.3**
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
In-Study Interest Subsidy	210.2	204.0	164.2	84.8	30.3	3.6
Interest Relief	58.5	82.6	94.9	88.3	66.9	42.6
Debt Reduction in Repayment	0.0	0.6	44.0	44.0	44.0	44.0
Claim Payments	160.5	80.0	80.0	50.0	27.5	15.1
Total Cost of Government Support Expenses	**429.3**	**367.2**	**383.1**	**267.1**	**168.7**	**105.3**
Total Expenses	**648.5**	**581.9**	**499.1**	**341.6**	**223.7**	**139.6**
Net Statutory Operating Results	**459.7**	**427.4**	**369.1**	**221.6**	**108.7**	**29.6**
Payment to Non-Participating Provinces	160.9	126.1	138.3	110.7	76.8	49.8
Final Statutory Operating Results	**620.5**	**553.4**	**507.4**	**332.3**	**185.5**	**79.4**

FIGURE 3: CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – DIRECT LOANS ONLY

(millions of dollars)	Actual 1998-1999	Actual 1999-2000	Forecast 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Revenues						
Interest earned on loans	0.0	0.0	0.1	28.4	69.5	118.1
Total Revenue	**0.0**	**0.0**	**0.1**	**28.4**	**69.5**	**118.1**
Expenses						
Transfer Payments						
Canada Study Grants	0.0	0.0	120.1	120.1	120.1	120.1
Total Transfer Payments	**0.0**	**0.0**	**120.1**	**120.1**	**120.1**	**120.1**
Loan Administration						
Interest Borrowing Expenses (Class A & B)	0.0	0.0	0.1	149.2	253.1	362.2
Collection Costs	0.0	0.0	0.0	2.0	6.2	12.5
Interim Arrangements						
Interest Costs to Financial Institutions	0.0	0.0	61.8	0.0	0.0	0.0
Transaction Fees to Financial Institutions	0.0	0.0	24.1	0.0	0.0	0.0
Service Bureau Costs	0.0	0.0	2.9	36.1	47.1	56.3
Administration Fees to Provinces and Territories	0.0	0.0	0.0	14.9	16.9	18.6
Total Loan Administration Expenses	**0.0**	**0.0**	**88.9**	**202.2**	**323.2**	**449.6**
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
Interest Relief	0.0	0.0	0.0	3.0	9.6	16.5
Bad Debt Expense	0.0	0.0	185.4	200.6	212.7	259.7
Total Cost of Government Support Expenses	**0.0**	**0.0**	**185.4**	**203.6**	**222.2**	**276.2**
Total Expenses	**0.0**	**0.0**	**394.3**	**525.9**	**665.6**	**845.9**
Net Statutory Operating Results	**0.0**	**0.0**	**394.2**	**497.5**	**596.1**	**727.8**
Payment to Non-Participating Provinces	0.0	0.0	0.0	84.9	115.1	149.3
Final Statutory Operating Results	**0.0**	**0.0**	**394.2**	**582.4**	**711.2**	**877.1**

Regulatory Initiatives

INCOME SECURITY

Legislation and Regulations	Expected Impact
Old Age Security (OAS) Regulations. Amendment required in order to ensure that low-income pensioners benefit from the "option provision". The "option provision" is intended to buffer low-income pensioners from the financial impact of decreased revenues due to ceasing of employment, self-employment or ceasing of a business or when their pension income is reduced.	• The *OAS Regulations* do not allow pensioners receiving payments from specific government assistance programs, such as Fisheries Restructuring and Adjustment Measures, Plant Workers' Adjustments Program and other similar programs, to benefit from the "option provision" when they turn 65 years of age. The *OAS Regulations* will be amended to include government assistance programs under the definition of "pension income". Through this regulatory change, low-income pensioners may be entitled to the Guaranteed Income Supplement (GIS) and experience less financial hardship. The GIS is an income-tested benefit payable to seniors who have little or no income.
Canada Pension Plan (CPP) Regulations and *Old Age Security (OAS) Regulations.* Amendments required in light of proposals made by the Standing Joint Committee for the Scrutiny of Regulations. These amendments are non-substantive and are related strictly to wording changes.	• These technical amendments are required to respond to the Committee's concerns.

EMPLOYMENT INSURANCE INCOME BENEFITS

Legislation and Regulations	Expected Impact
Regulations for charging of interest	• In 1997 the EI Commission approved the draft Regulations and Program design developed to introduce the charging of interest on EI debt. • The charging of interest is linked to Departmental Accounts Receivable System (DARS). • In order to implement DARS, some amendments to the previously agreed draft Regulations for charging of interest are required.
Minor amendments to the *Employment Insurance (EI) Regulations*	• HRDC will make minor changes to the *EI Regulations*. • This will involve only non-controversial changes that would clarify current regulations or create a greater consistency between the English and French texts.
Modernization: Amendment to the Regulations	• The *Employment Insurance (EI) Regulations* will be amended in order to provide comparable benefits to same-sex common law partners as are presently accessible by opposite-sex common law partners. • Same-sex couples will be paid EI benefits for adoption and will be allowed to share them as are opposite-sex couples now. • Limited benefits outside Canada will be provided to accompany a member of a claimant's immediate family for medical treatment outside Canada.

HUMAN RESOURCES INVESTMENT – NATIONALLY DELIVERED PROGRAMS

Legislation and Regulations	Expected Impact
Restrictions on Financial Assistance: A commitment was made by the Canada Student Loans Program to examine subsection 15(1) of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and explore the possibility of amendment. While the *Canada Student Financial Assistance Regulations* do not define default, per se, section 15 provides for situations where a borrower or applicant may be denied further financial assistance. Once the Minister is informed that a circumstance listed under section 15 has occurred, the Minister is obligated to terminate or deny additional financial assistance. Financial assistance in this context includes new loans and repayment assistance such and Interest Relief or Debt Reduction in Repayment.	• The Canada Student Loans Program will be examining the conditions upon which individuals would be able to qualify for debt management measures.
Credit Screening: Canada Student Loans Program wishes to amend the *Canada Student Financial Assistance Regulations* to make credit screening mandatory before issuance of a certificate of eligibility.	• This change will give Canada Student Loans Program and provincial authorities the ability to co-ordinate policy in pursuit of mandatory credit screening regulations.
Modernizing Benefits: Amendments to the *Canada Student Loans Regulations* and *Canada Student Financial Assistance Regulations* provide for equal treatment of common-law, same-sex partners.	• Modernizing Benefits will result in the equal treatment of opposite sex and same-sex common law partners under the Canada Student Loans Program.
Debt Reduction in Repayment: Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and *Canada Student Loans Regulations* to improve the Debt Reduction in Repayment measure to make it more effective.	• Improvement to the Debt Reduction in Repayment measure will increase its availability to student loan borrowers facing financial hardship and remove the 50% cap on assistance.
Six and Four Month Rule for Full-time Student Loans: It is necessary to amend the *Canada Student Financial Assistance Regulations* to eliminate the four month grace period allowed as an additional window of time for students to provide their confirmation of enrolment after they have recommenced studies.	• The proposed regulatory amendment will provide, as in the pre-1995 regulations, for only a six-month interest free period upon completion of studies. Students will be required to provide their confirmation of enrolment within the six-month period or their loan will be consolidated. Specifically, paragraphs 6(1)(*e*) and 7(1)(*e*) of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* must be revised. This change will bring the Canada Student Loans Program in line with provincial loan programs in this respect.

LABOUR

Legislation and Regulations	Expected Impact
Canada Labour Code: Repeal of the *Country Elevator Agents and Managers Hours of Work Regulations, 1979*	• The repeal of the regulations will allow the application of the general hours of work provisions under Part III of the *Canada Labour Code* to country elevator agents and managers who work throughout the four Canadian western provinces.
Canada Labour Code: Modernization: Amendments to the *Canada Labour Standards Regulations*. In order to ensure equal treatment under the law for common-law opposite-sex and common-law same-sex partners, the regulations will be amended in order to provide comparable benefits to same-sex common-law partners as are presently accessible by opposite-sex common-law partners.	• Same-sex common-law partners will be entitled to three days bereavement leave following the death of a member of their immediate family in the same manner as opposite-sex common-law partners.
Coal Mines (Cape Breton Development Corporation) Occupational Safety and Health Regulations	• These Regulations are currently being prepared for publication in the *Canada Gazette* Part I. They are expected to lessen the potential of hazards associated with a wide range of occupational injuries and illnesses, thus improving the health and safety in the coal mines in Cape Breton.
Canada Labour Code – Canada Occupational Safety and Health Regulations (Part V) – Boilers and Pressure Vessels. Amendments to these Regulations are in process.	• This will bring the existing regulation up to date and is part of our ongoing commitment to regularly review and update our regulations.
Canada Labour Code Part II – *Canada Occupational Safety and Health Regulations (Part XII) – Fall Protection - Vehicles.* Amendments to these Regulations are in process.	• This amendment is being developed as a result of several fatal accidents and the necessity to improve workplace safety.
Canada Labour Code Part II – *Canada Occupational Safety and Health Regulations.* Violence in the Workplace: Regulations are being developed as a result of the recent amendments to Part II.	• The working group is still meeting and working towards developing the Regulation.
Canada Labour Code Part II – *Canada Occupational Safety and Health Regulations.* Prevention Program Regulations are being developed as a result of the recent amendments to Part II.	• The working group is still meeting and working towards developing the Regulation.

Legislation and Regulations	Expected Impact
Canada Labour Code Part II – *Aviation Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with a Transport Canada sponsored working group to amend the existing regulations.	• This will bring the existing regulation up to date and is part of our ongoing commitment to regularly review and update our regulations.
Canada Labour Code Part II – *On board Trains Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with a Transport Canada sponsored working group to amend the existing regulations.	• This will bring the existing regulation up to date and is part of our ongoing commitment to regularly review and update our regulations.
Canada Labour Code Part II – *Marine Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with a Transport Canada sponsored working group to amend the existing regulations.	• This will bring the existing regulation up to date and is part of our ongoing commitment to regularly review and update our regulations.
Canada Labour Code Part II – *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations*	• A comprehensive review of this regulation has been undertaken. A draft is being finalized in concert with the National Energy Board.

Sustainable Development Strategy

Human Resources Development Canada's (HRDC) second Sustainable Development Strategy (SDS-II) sets objectives and targets to ensure that the department has the tools it needs to move forward on a path to sustainable development; to green its internal operations; to work in partnership with other departments to build a better understanding of Sustainable Development (SD) for social policy; and to build sustainable development into HRDC's "corporate culture". Goals, objectives and targets are set for the SDS-II period (2001-2003).

Goal 1: Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development (SD)

Objective 1.1: To enhance HRDC's Environmental Management System (EMS) and to implement it across HRDC depending on availability of resources	
Target	**Description**
1.1.1	To complete and operationalize the EMS to the greatest extent possible by September 30, 2003.
1.1.2	To capture the key EMS data required for relevant HRDC sites by March 31, 2003.

Goal 2: Green HRDC's internal operations

Objective 2.1: To increase the amount of green procurement	
Target	**Description**
2.1.1	Increase the total amount (measured in dollar value) of green products and services purchased by: ➢ 5% by March 31, 2002 ➢ 7% by March 31, 2003
2.1.2	Increase the total amount (measured in dollar value) of products and services purchased from Aboriginal businesses to: ➢ 1.75% of all purchases by March 31, 2001 Note: Percentages for 2002 and 2003 to be set by Treasury Board.
2.1.3	Conduct a pilot study to assess the feasibility of tracking number of overnight stays in Green Leaf hotels by March 31, 2002
Objective 2.2: To reduce the amount of waste sent for disposal	
Target	**Description**
2.2.1	Implement programs for source reduction and materials reuse that can be adopted in all regions. Programs are to reach: ➢ 25% of personnel by March 31, 2002 ➢ 50% of personnel by March 31, 2003

Target	Description
2.2.2	Reduce the amount of waste sent to landfill for disposal by 50% (over 1988 baseline levels*) in: ➢ NHQ by March 31, 2001 ➢ All Regions by March 31, 2002 * 1988 Baseline levels are 190kg/occupant.
Objective 2.3: To increase water and energy conservation in HRDC buildings	
Target	**Description**
2.3.1	Ensure that water and energy conservation awareness is integrated into the general environmental awareness program. The target is to reach: ➢ 10% of personnel by March 31, 2002 ➢ 35% of personnel by March 31, 2003
Objective 2.4: To reduce the environmental impact of our fleet	
Target	**Description**
2.4.1	Evaluate all HRDC vehicles to determine which ones can be feasibly converted to alternative fuels. ➢ 25% of current vehicles to be evaluated by March 31, 2002 ➢ 50% of current vehicles to be evaluated by March 31, 2003
2.4.2	Develop a program to ensure that fleet vehicle users are maintaining vehicles in an environmentally sound manner by March 31, 2002.
2.4.3	Evaluate new vehicle purchases according to *Alternative Fuels Act*. ➢ 75% of new vehicle purchases by March 31, 2001 Note: Percentages for 2002 and 2003 will be set once conformance with the 2001 target has been assessed and/or requirement of the Alternative Fuels Act changes.

Goal 3: Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications, and to build a knowledge base in various SD-related issues of interest to HRDC

Objective 3.1: Participate with other federal departments in exploring and developing coordinated approaches to horizontal SD themes of interest to HRDC identified in the SDS-II process	
Target	**Description**
3.1.1	Social and Cultural Dimensions of Sustainable Development ➢ Through the Social and Cultural Sustainable Development Working Group (SCSD), further explore various aspects of the social and cultural dimensions of SD and their policy implications over the SDS-II period (2001-2003). ➢ Sponsor with other SCSD members a workshop with interested participants to discuss the social and cultural dimensions of SD and the potential research and policy implications for federal departments by December 31, 2002. ➢ Participate with SCSD members in specific departmental research projects intended to investigate various aspects of the social and cultural dimensions of SD over the SDS-II period (2001-2003).

Target	Description
3.1.2	Sustainable Communities ➢ Participate with interested departments in collaborative activities to promote and support a more co-ordinated federal approach to fostering sustainable communities (SCs) and addressing issues relating to this theme. ➢ Explore the potential for closer linkages between HRDC's Community Capacity Building (CCB) activities and tools and various inter-departmental activities relating to SCs. ➢ Within HRDC's CCB activities, promote closer linkages between the process of community capacity building and an integrated approach to SD at the community level.
3.1.3	SD and Healthy Canadians ➢ Support and contribute to Health Canada's focus on SD and Healthy Canadians, and especially with respect to child-related health and well-being. ➢ In collaboration with Health Canada, explore the development of possible activities to promote healthy workplaces in areas of federal jurisdiction.
3.1.4	Knowledge & Information for SD and the Northern SDS ➢ Provide social policy perspectives to inter-departmental working group established to guide development of SD indicators and reporting system. ➢ Support Indian and Northern Affairs (DIAND) in the development and delivery of SD-related initiatives affecting Canada's Aboriginal Peoples through its departmental and Northern SDS.
Objective 3.2:	To begin building a better understanding of SD-related issues of particular interest to HRDC and their implications for social policy and HRDC's policies and programs
Target	**Description**
3.2.1	Explore the labour market and social adjustment issues related to the Kyoto Protocol and other possible interventions over the longer term to ameliorate climate change/global warming and produce research study by March 31, 2002.
3.2.2	➢ Investigate the concept of "green employment", its broad implications for social policy, and ways in which its growth could be promoted or enhanced over the longer term and produce research study by October 31, 2002. ➢ From a program perspective, review by December 31, 2002 ways in which HRDC's existing programs might foster the development and growth of "green employment" in Canada.
3.2.3	Assess by November 30, 2002 overall SD-related knowledge/skill needs in the economy over the medium term and how these might be better incorporated into HRDC's sectoral human resources programs and strategies.
3.2.4	Explore ways in which HRDC could better promote and foster the shift to SD in Canada over the longer term.
Objective 3.3:	To identify potential policy and/or program initiatives HRDC could incorporate as part of our next SDS (i.e. SDS-III)
Target	**Description**
3.3.1	By June 1, 2003 assess potential policy and program initiatives HRDC could incorporate as part of our next SDS (2004-2006) based on a better understanding of federal horizontal SD themes and capacity for integrated decision-making within HRDC.

Goal 4: Build sustainable development into HRDC's corporate culture

Objective 4.1: To enhance greater awareness of SD within HRDC	
Target	**Description**
4.1.1	Provide all employees* with general awareness material that will ensure an understanding of the EMS and the SDS, increase integration of Sustainable Development into decisions, and instill a sense of environmental responsibility. The target will be to reach: ➢ 10% of personnel by March 31, 2002 ➢ 35% of personnel by March 31, 2003 * Specific awareness material will be aimed at senior management, administration, policy/program and general staff.
4.1.2	Provide all employees* with climate change awareness material that will communicate how employees can reduce greenhouse gas emissions. The target will be to reach: ➢ 10% of personnel by March 31, 2002 * Specific awareness material will be aimed at senior management, administration, policy/program and general staff.
4.1.3	Ensure that there is at least one voluntary green representative at each site. ➢ 25% of sites to have a green representative by March 31, 2002 ➢ 50% of sites to have a green representative by March 31, 2003

More detailed information on HRDC's Sustainable Development Strategy is available on http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sds.shtml

Collective Initiatives

Different governments in Canada are co-operating to achieve results for Canadians. Collective initiatives and related results are undertaken and achieved through public policies that involve more than one jurisdiction, department/agency or partner in working towards shared objectives.

AGREEMENTS ON EMPLOYABILITY ASSISTANCE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES BETWEEN	
Canada-British Columbia	Canada-Alberta
Canada-Saskatchewan	Canada-Manitoba
Canada-Ontario	Canada-Quebec
Canada-New Brunswick	Canada-Nova Scotia
Canada-Prince Edward Island	Canada-Newfoundland

AGREEMENTS ON LABOUR MARKET DEVELOPMENT BETWEEN	
Canada-Northwest Territories	Canada-Nunavut
Canada-Yukon	Canada-British Columbia
Canada-Alberta	Canada-Saskatchewan
Canada-Manitoba	Canada-Quebec
Canada-New Brunswick	Canada-Nova Scotia Agreement on a Framework for Strategic Partnerships
Canada-Prince Edward Island	Canada-Newfoundland and Labrador

OTHERS
National Child Benefit
CanLearn Interactive Website Initiative
Government of Canada Youth Employment Strategy
Interdepartmental Program Policy Forum on Youth
Bilateral Protocols on Youth
Homelessness
Understanding the Early Years
Aboriginal Human Resources Development Strategy
Temporary Foreign Worker Program
Voluntary Sector Initiative
International Year of Volunteers 2001
Older Workers Pilot Projects

The following tables provide detailed information on major objectives, partners involved and expected achievements for each of the Collective Initiatives. Unless otherwise mentionned resources identified are for 2001-2002. For additional details, please refer to http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/coll_res/coll_res_e.htm

AGREEMENTS ON EMPLOYABILITY ASSISTANCE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES (EAPD)
HRDC: $192 MILLION IN PROGRAM RESOURCES*
ALL PROVINCES: $192 MILLION

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To provide funding to provinces for a range of measures which they provide to help working-age adults with disabilities to prepare for, obtain and maintain employment. Both federal and provincial governments agreed on results indicators to measure the short and medium-term results of programs cost-shared under the EAPD initiative. Partners also agreed to conduct evaluation activities to measure longer-term impact.	Leader: HRDC Other Partners: British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, Prince Edward Island, Newfoundland	The number of results indicators agreed upon varies from one province to another. There are four results indicators that are common to all agreements: - Number of people actively participating in programs and services - Number of people successfully completing programs and services - Number of people employed as a result of a program - Number of people sustained in employment in the case of vocational crisis

* The Government of Canada contributes 50% of the eligible costs incurred by provinces for programs/services funded under the EAPD up to the amount of the federal allocation identified in the bilateral agreement.

AGREEMENTS ON LABOUR MARKET DEVELOPMENT
HRDC: $ 1,419 MILLION IN PROGRAM RESOURCES*

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To help the unemployed in the provinces and territories find and keep employment	Leader: HRDC Other Partners: Strategic Partnership with Nova Scotia Labour Market Development Agreements with : Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, British Columbia, Northwest Territories, Nunavut and Yukon	Number of active Employment Insurance (EI) claimants served Number of EI clients who receive assistance will become employed or self-employed Unpaid Benefits to the EI Account

* Expected achievements by Partner are not available at this time.

NATIONAL CHILD BENEFIT
HRDC (ESTIMATED): $3.4 MILLION

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To reduce child poverty and increase labour force attachment	Leader: HRDC Other Partners: Finance Canada, Indian and Northern Affairs Canada, and Canada Customs and Revenue Agency	Help prevent and reduce the depth of child poverty Promote labour market attachment Increase harmonization and reduce overlap and duplication of federal, provincial and territorial programs

CANLEARN INTERACTIVE WEBSITE INITIATIVE
HRDC (ESTIMATED): $2.5 MILLION
OTHER PARTNERS*

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To promote informed decision making by individual learners in the selection and financing of learning opportunities. To provide the means for Canadian learning organizations, information providers, and financial support agencies to work together in providing effective and efficient access to information and planning tools for learners.	Leader: HRDC Other Partners: Provincial and Territorial Governments, and more than 25 learning non-government organizations, and private sector product developers	Reach 1.5 million Canadians annually Increase awareness of financing issues and opportunities Opportunities for collaborative discussion among learning stakeholders

* The other partners contributed in kind by undertaking development of information and planning tools in-house.

GOVERNMENT OF CANADA YOUTH EMPLOYMENT STRATEGY (YES)
TOTAL FEDERAL ENVELOPE: $155 MILLION

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To assist youth in preparing for, obtaining and maintaining employment, and in making successful transitions into the labour market, thereby resulting in increased employment. To facilitate a horizontal approach and provide a vehicle to address issues within YES through the coordination of three interdepartmental committees (Operations, Communications, and Evaluation)	Leader: HRDC YES Partners: Thirteen departments and agencies*	Number of youth who find employment Number of youth who return to school Additional youth at-risk activities to increase their participation in the labour market

* YES Partners: Canadian Heritage, Parks Canada, Industry Canada, National Research Council Canada, Agriculture and Agri-Food Canada, Canada Food Inspection Agency, Fisheries and Oceans Canada, Environment Canada, Natural Resources Canada, Foreign Affairs and International Trade, Canadian International Development Agency, Indian and Northern Affairs Canada, Canada Mortgage and Housing Corporation.

INTERDEPARTMENTAL PROGRAM POLICY FORUM ON YOUTH
FUNDED INTERNALLY

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To share information, improve horizontal collaboration and set priorities with federal departments and agencies on youth program-related policy matters. Particular focus will be given to issues facing at-risk youth and to the development and implementation of the Government On-Line (GOL) Youth E-Cluster.	Leader: HRDC YES Partners: Thirteen Departments and Agencies Other Partners (Seven Departments and Agencies): Department of Justice Canada, Solicitor General Canada, RCMP, National Crime Prevention Centre, Citizenship and Immigration Canada, Health Canada, Treasury Board of Canada Secretariat.	Increased interdepartmental collaboration and coordination, at the senior management level, on the development and implementation of polices on YES, youth-at-risk and the GOL Youth E-Cluster

BILATERAL PROTOCOLS ON YOUTH FUNDED INTERNALLY

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
Develop and implement new partnerships to support the Forum of Labour Market Ministers (FLMM) *Four Point Agenda for Action* on Youth Employment: - Create opportunities for all youth to develop the skills and knowledge needed for work; - Increase work opportunities for youth; - Help youth respond to the changing nature of work. - Address the cultural and social barriers that may prevent youth from working.	Leader: HRDC Other Partners: Manitoba, New Brunswick, Nova Scotia, Prince Edward Island, Newfoundland	Work opportunities available to youth. Number of youth who are unemployed. Successful entrepreneurial activity by youth. Real earnings of youth. Percentage of secondary and post-secondary graduates in the youth population. Number of youth who indicate their training has been relevant to the jobs they have obtained. Percentage of youth training in trades, technologies and apprenticeable occupations. Access to locally relevant, timely labour market information and career-planning information by youth.

HOMELESSNESS
HRDC: $165 MILLION IN PROGRAM RESOURCES

Major Objectives	Partners	Expected Achievements

To alleviate homelessness	HRDC, Canada Mortgage and Housing, Public Works and Government Services Canada, provincial & territorial governments, municipalities, voluntary organizations, non-profit organizations, labour organizations, private sector.	- To facilitate community capacity development to address the local needs of the homeless by:
		  - Coordinating GOC efforts and resources
		  - Fostering effective partnerships
		  - Enhancing the diversity of tools and resources available
		- To provide financial resources to effectively:
		  - Address the immediate and multifaceted needs of the homeless
		  - Reduce homelessness in Canada
		- To support communication and research efforts to increase the awareness and understanding of homelessness in Canada

UNDERSTANDING THE EARLY YEARS
FUNDED INTERNALLY

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To increase knowledge about the development of children (0 to 6 years), monitor societal progress in improving child development and well being, and provide research results to support community strategies designed to meet the development needs of young children.	Leader: HRDC Other Partner: Statistics Canada	Enhanced community capacity to use knowledge/research infrastructure and measurement tools to monitor early childhood development and develop community-based responses Increased national knowledge about the role of communities in improving outcomes for children and the "readiness to learn" of children country-wide to inform policy decisions Networks of expertise and collaboration among researchers and across communities

ABORIGINAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT STRATEGY
HRDC: $326 MILLION IN PROGRAM RESOURCES*

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To expand the employment opportunities of Aboriginal people across Canada	Leader: HRDC Other Partners: Aboriginal Organizations	Number of clients served (30,000 in 2001-2002, and 2002-2003) Number of clients who find employment or are self-employed (7,000 in 2001-2002, and 8,000 in 2002-2003) Savings to the Employment Insurance Account ($3.0 million in 2001-2002, and $3.2 million in 2002- 2003) Savings to Social Assistance ($3.5 million in 2001-2002, and $3.8 million in 2002-2003) Number expected to complete interventions (80%)

* Includes program resources from Consolidated Revenue Fund and Employment Insurance Part II.

TEMPORARY FOREIGN WORKER PROGRAM
FUNDED INTERNALLY

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To further fulfil HRDC's mandate under Employment Insurance – Part II to support employers by redesigning the program based on assessing the Net Economic Benefit of bringing in a temporary foreign worker to the country.	HRDC, Citizenship and Immigration Canada and others	Introduction of Net Economic Benefit (not measured in the past) on labour markets created by the arrival of 50,000 temporary foreign workers Increase of industry's competitiveness in global markets By end of 2001-2002, we will have the ability to measure: - direct job creation; and - transfer of skills, as a result of the entry into Canada of foreign workers

VOLUNTARY SECTOR INITIATIVE
TOTAL FEDERAL ENVELOPE: $94.6 MILLION[a]
VOLUNTARY SECTOR ORGANIZATIONS: IN KIND

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To work with the voluntary sector to improve the quality of life for Canadians To work with specific sector partners so that government can better serve Canadians To support the sector in its own work in serving Canadians	Twenty-three federal departments[b]	International Year of Volunteers (see next initiative) National Volunteerism Initiative Research and Information Sharing Policy Internships and Academic Fellowships Recruitment and Skills Development for the Sector

Notes:

a. Includes total federal departments participation over a five-year period starting in 2000-2001.

b. Partners in Voluntary Sector Initiative: Agriculture and Agri-Food Canada, Canada Customs and Revenue Agency, Canada Mortgage and Housing Corporation, Canada Economic Development for the Regions of Quebec, Canadian Heritage, Canadian International Development Agency, Citizenship and Immigration Canada, Correctional Services of Canada, Environment Canada, Finance Canada, Fisheries and Oceans Canada, Health Canada, Human Resources Development Canada, Indian and Northern Affairs Canada, Industry Canada, Justice Canada, Natural Resources Canada, Privy Council Office, Solicitor General Canada, Status of Women Canada, Statistics Canada, Treasury Board of Canada Secretariat, Veterans Affairs Canada.

INTERNATIONAL YEAR OF VOLUNTEERS (IYV) 2001
TOTAL FEDERAL ENVELOPE FOR 2000-2001 AND 2001-2002: $7.7 MILLIONS

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
The IYV coordinating group approved a national action plan based on five strategic objectives. The plan contains four priority areas for investment in volunteerism for YIV: - Promotion/events; - information; - Broadening engagement; - Improving organizational infrastructure/ capacity of the voluntary sector; and - Research and knowledge development on volunteerism	Co-Leaders: HRDC and Canadian Heritage Other Partners: United Way, Community Foundations of Canada and Canadian Centre for Philanthropy.	More awareness and support for volunteerism in Canada Celebration/appreciation for volunteers Better understanding of issues related to volunteerism such as volunteer management Strengthened federal government relationship with the voluntary sector

OLDER WORKERS PILOT PROJECTS
HRDC: $13.1 MILLION IN PROGRAM RESOURCES

Major Objectives	Partners	Expected Achievements
To test new ways of helping older workers remain employed or reintegrate into the labour force.	Leader: HRDC Partners (to date): Newfoundland and Labrador, Quebec, Northwest Territories, and Yukon	These projects will provide both levels of government with a better understanding of what works for this particular client group and how HRDC might wish to proceed cooperatively in advancing eventual policies and programs for older workers.

Employment Insurance Part II – 2001-2002 Expenditure Plan

The following Employment Insurance Expenditure Plan is included in the Part III of the Estimates (*Report on Plans and Priorities*) as required by the *Employment Insurance (EI) Act*.

Part II of the *Employment Insurance (EI) Act* commits the federal government to work in concert with provinces and territories in designing and implementing active employment programs that would be more effective in helping unemployed Canadians integrate into the labour market. These programs are called Employment Benefits and Support Measures (EBSMs).

In accordance with the Government of Canada's 1996 offer to provinces and territories to enter into bilateral partnerships on labour market activities, Labour Market Development Agreements (LMDAs) have been concluded with nine provinces and the three territories. The LMDAs involve two types of arrangements:

- transfer agreements where the provinces and territories assumed responsibility for the design and delivery of active employment programs similar to EBSMs (New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, the Northwest Territories and Nunavut);
- co-management agreements where Human Resources Development Canada (HRDC) and the provinces and territories jointly assumed responsibility for the planning and design of EBSMs, while HRDC continues to deliver programs and services through its service delivery network (Newfoundland, Prince Edward Island, British Colombia and Yukon). There is also a strategic partnership agreement that is a variation of co-management in Nova Scotia.

HRDC delivers EBSMs in Ontario where there is no LMDA.

In addition to locally and regionally delivered EBSMs and similar programs, Pan-Canadian activities which are national or multi-regional in scope or purpose are supported by HRDC through EBSMs.

The five Employment Benefits are:

Targeted Wage Subsidies – to assist individuals experiencing difficulties accessing employment due to factors such as a lack of recent work experience or systemic barriers such as those encountered by members of designated groups, by providing a percentage of participant wages to eligible employers;

Self-Employment – to assist individuals to create jobs for themselves by providing financial assistance for personal needs while they start their own business; this intervention may also serve as a developmental tool in diversifying local economies and in creating long-term private sector jobs;

Job Creation Partnerships – to create employment opportunities that will provide unemployed Canadians with work experience by bringing together community partners to support long-term employment development;

Targeted Earnings Supplements – to provide incentives to participants to take available jobs by supplementing their earnings so that work will pay, thereby assisting individuals in securing a labour force attachment;

Skills Development – to help clients to obtain skills for employment, ranging from basic to advanced skills, by providing direct financial assistance to individuals to arrange for their own training.

It should be noted that of the Employment Benefits listed above, Targeted Earnings Supplements has not yet been implemented. Pilot research projects have been established to evaluate the effectiveness of Targeted Earnings Supplements.

Eligibility to receive assistance under the Employment Benefits extends to persons who are insured participants as defined in Section 58 of the Act, i.e., active claimants and former claimants (individuals who have received regular benefits in the past three years or maternity or parental benefits in the past five years).

Part II of the legislation also authorizes the establishment of Support Measures in support of the National Employment Service. The three Measures are:

Employment Assistance Services – to assist organizations by providing funding to enable them to provide employment services to unemployed persons to help them find, obtain and keep jobs by providing funding;

Labour Market Partnerships – to encourage and support employers, employee or employer associations, communities and community organizations by providing funding which will assist them to improve their capacity for dealing with human resource requirements and labour force adjustments;

Research and Innovation – to support activities which identify better ways of helping persons prepare for or keep employment and be productive participants in the labour force by providing funding which will enable recipients to carry out demonstration projects and research.

All unemployed persons, and in the case of Labour Market Partnerships employed persons facing a loss of their employment, are eligible to receive assistance under the support measures.

Financial Data

2001-2002 EMPLOYMENT INSURANCE PLAN

(millions of dollars)	Base	Re-Investment	Total Plan
Newfoundland	54.4	73.1	127.5
Nova Scotia	49.9	30.3	80.2
New Brunswick	48.3	42.1	90.4
Prince Edward Island	15.1	10.0	25.1
Quebec	347.7	248.1	595.7
Ontario	347.2	184.1	531.3
Manitoba	39.2	10.2	49.4
Saskatchewan	29.0	9.9	38.9
Alberta	76.9	35.9	112.8
Northwest Territories	1.9	1.6	3.4
Nunavut	1.1	1.0	2.1
British Columbia	137.3	151.7	289.0
Yukon	2.0	2.0	4.1
	1,150.0	800.0	1,950.0
Pan-Canadian Responsibilities*	201.8	0.0	201.8
Funds available for Employment Benefits and Support Measures	1,351.8	800.0	2,151.8

* Funds earmarked for Pan-Canadian priorities, such as Aboriginal programming, Youth programming, Sectoral and Innovations projects. The amount is net of $48.2 million funds converted into HRDC operating costs or funds earmarked for transfer to provinces for LMDA supplementary agreements.

For 2001-2002, the EI Part II expenditure authority of $2.2 billion represents 0.62% of total estimated insurable earnings of $356.705 billion. This represents a lower level of expenditures than the 0.8% ceiling imposed under the Act, which is estimated at $2.854 billion.

Some of the savings from Part I income benefits generated by the EI reform are included in these funds to provide job opportunities and help Canadians get back to work more quickly. The amount of re-investment reached maturity at $800 million in 2000-2001.

Expected Results

It is expected that 240,000 active claimants and an estimated 56,000 former claimants will be assisted in 2001-2002. These targets may change, depending on labour market conditions and agreements achieved with provinces and territories.

HRDC will carefully monitor the impact of EBSMs on individuals and communities, the performance of the economy and job markets, the ways in which workers, employers, industries and communities are affected and adjust.

An accountability framework has been developed that respects the legal responsibility of the Minister of HRD for the EI Account. Key indicators will measure both the short and long term outcomes of EBSMs.

	Employment/ Self-Employment	Unpaid Benefits ($ million (M))	Active Claimants Assisted
Targeted Results 1999-2000[a]	186,816 clients	$871.3M	280,300
Actual Results 1999-2000	293,270 clients	$938.5M	307,283
Targeted Results 2000-2001[a]	212,192 clients	$819.6M	299,200
Forecasted Results 2000-2001[b]	176,000 clients	$760.1M	236,500
Targeted Results 2001-2002[a]	179,000 clients	$764.1M	240,000

a. Targeted Results for the years 1997-1998 to 1999-2000 reflected the benchmarks developed from an analysis of the Unemployment Insurance Development Uses (UIDU) programming. The calculation of Targeted Results for 2000-2001 and 2001-2002 was based on EBSM historical data, policy revisions and funding levels.

b. Forecasted Results for the years 1997-1998 to 2000-2001 were the roll-up of the annual targets submitted by the regions. The Forecasted Results for 2001-2002 are based on an analysis of historical and year-to-date data as of September 30, 2000.

Explanation of Variance in Results

In 1999-2000, non-insured clients were included in Clients Employed results. These clients were removed in 2000-2001, resulting in a substantial variance between the two years. The Unpaid Benefits results are not affected by this exclusion.

As of April 1, 2000, individuals who attend group information sessions to which employment results are not sufficiently attributable are not included in the calculation of results, thereby resulting in a decrease in the number of Clients Employed and Unpaid Benefits results. The impact of this change was taken into consideration in calculating the 2000-2001 Forecasted Results and the 2001-2002 Targeted Results.

In 1999-2000, HRDC began a consultation process with provinces to further its work on a method of measurement to determine the longer-term impacts of Part II programs and services. The project is intended to assess the feasibility of developing medium-term indicators for EBSMs or similar programs delivered by provinces and territories using administrative data. Presently HRDC reports on its key indicators (returns to work and unpaid benefits) and secondary indicators, such as the number of interventions. The medium-term indicators under development will look at the impact of Part II programs and services on such factors as client earnings, reduced dependency on income support, cost effectiveness and efficiency.

Performance targets for 2001-2002 reflect past practices plus reinvestment. These results are established in terms of previous results, design enhancements and efficiency improvements which HRDC, provinces/territories or third party providers may choose to implement.

In 2001-2002, it is expected that 179,000 EI clients who receive assistance under EBSMs or similar provincial and territorial programs will become employed or self-employed. This will generate an estimated $764.1 million of unpaid benefits from the EI Account resulting from EI claimants returning to work before the end of their benefit entitlement.

It should be noted that these targets do not include results that may be achieved through the use of self-serve electronic products by EI clients.

Our Main Partners

HRDC works extensively in partnership with a large number of government departments and non-government organizations. We continually work to strengthen existing partnerships and create new ones. Partners take a direct active role in delivering services and/or support this process. We all have a role to play in achieving better service for our clients and meaningful results for Canadians.

✓ Income Security	✓ Labour	✓ EI Income Benefits	✓ Human Resources Investment	FEDERAL DEPARTMENTS	Support (*S*) and/or Delivery (*D*) role
✓	✓	✓	✓	**Justice** for legal issues, advice and support	*S*
✓				**Finance** for policy decisions and legislative support	*S*
✓		✓	✓	**Canada Customs and Revenue Agency** for collection of CPP contributions, EI premiums, income data, insurability determination and administering RESPs in partnership with the Canada Education Savings Grant Program	*S/D*
	✓		✓	**Foreign Affairs and International Trade** for international education and adoption issues and international labour issues	*S/D*
	✓	✓	✓	**Statistics Canada** for statistical and economic data and information	*S*
✓	✓	✓	✓	**Public Works and Government Services** for benefit payments (direct deposit or cheque printing), to administer the Surplus Real Property for the Homeless Fund and regarding the operation of the Fair Wages and Hours of Labour Act	*S/D*
			✓	**All departments and agencies** related to federal activities on disability issues, National Children's Agenda, and the Voluntary Sector Initiative (i.e., Health, Privy Council Office), **13 departments and agencies** to deliver Canada's Youth Employment Strategy and for the development and the implementation of the Government's Homelessness Initiative	*S/D*
			✓	**Over 20 Departments and agencies** to increase interdepartmental collaboration and coordination, share information and set priorities on youth program-related policies, youth at risk issues and the GOL Youth E-Cluster.	*S*
✓	✓	✓	✓	**Treasury Board Secretariat** on fire prevention, Service Canada, Government On-Line service to Canadians, regulatory changes and issues on literacy, children, seniors and ageing society	*S*
			✓	**Industry** in support of workplace, employers, information highway, service delivery and other initiatives	*S*
	✓		✓	**Citizenship and Immigration** on foreign worker, international adoption issues and student mobility	*S*
	✓		✓	**Indian Affairs and Northern Development** on Aboriginal human and social development issues and Aboriginal self-government	*S/D*
			✓	**Fisheries and Oceans** and **the regional development agencies** for labour market and fishery programs	*S/D*
	✓			**Transport** in the delivery of our occupational safety and health programs	*S/D*
✓				**Office of the Superintendent of Financial Institutions** for actuarial services	*S*
✓				**Veterans Affairs** for sharing information on mutual clients	*S*
	✓			**Health Canada** provides advice and assistance to the Labour Program on occupational health matters	*S*
	✓			**National Energy Board** on occupational safety and health programs	*S*
			✓	**Public Service Commission** – GOL Pathfinder Project partnership for the development of an Integrated Jobs Site	*S*
✓		✓	✓	**RCMP** for investigations of fraud	*S*

✓ Income Security	✓ Labour	✓ EI Income Benefits	✓ Human Resources Investment		Support (*S*) and/or Delivery (*D*) role
				PROVINCES AND TERRITORIES	
✓	✓	✓	✓	**Provincial/territorial governments/agencies** to design, deliver and/or coordinate programs and services for Canadians under federal-provincial-territorial agreements and the Social Union Framework Agreement, to collaborate on projects Bilateral Protocols on Youth and share information, and for client service enhancements	*S/D*
				OTHERS	
✓	✓		✓	**Foreign governments and international organizations** on international labour, education and adoption issues, to exchange perspectives and experiences, to promote Canadian expertise, knowledge and services, and to encourage co-operation, enforcement of legislation and best practices in context of globalization; International Social Security Agreements to establish eligibility for OAS, CPP and foreign pensions	*D*
			✓	**Private Sector** to support the delivery of programs and services	*S/D*
	✓	✓		**Employers, employees and their representative organizations** to encourage compliance with laws and best practices and to encourage effective sectoral and workplace partnerships and practices	*S/D*
			✓	**Voluntary sector including organizations representing particular groups** to collaborate in development and delivery of policies and programs, to deliver programming under various agreements and as partners in improving access to information products	*S/D*
			✓	**Educational/training institutions and associations** to deliver student assistance programs and labour market, learning, and social development information, and educational exchanges	*D*
✓	✓			**Workers' Compensation Boards** to adjudicate claims and provide Workers' Compensation benefits to federal employees under the Government Employees' Compensation Act, share information and coordinate initiatives to improve service to mutual clients	*S/D*
			✓	**Aboriginal authorities and organizations** to design and deliver programming to Aboriginal people under various agreements	*D*
✓				**Régie des rentes du Québec** for exchanging information on the Quebec Pension Plan and providing service to shared clients	*D*
	✓			**Canadian Human Rights Commission** on employment and pay equity issues	*S*

This list is not intended to represent all departments or organizations working with HRDC.

Websites and References

- HRDC website: http://www.hrdc-drhc.gc.ca

Acts and Regulations

- Acts and Regulations governing HRDC: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/acts.shtml

Income Security

- *Results for Canadians*: A Management Framework for the Government of Canada: http://www.tbs-sct.gc.ca/res_can/siglist_e.html

Human Resources Investment

- HRDC's Progress Reports on the Action Plan for Strengthening Administration of Grants and Contributions: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports
- 2000 Employment Insurance Monitoring and Assessment Report: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/2000/sum00.shtml
- Partnering with the Voluntary Sector for the Benefit of Canadians: http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/voluntarysector/

Labour

- International Labour Organization (ILO): http://www.ilo.org

Sound Departmental Management

- HRDC's Modern Management Office: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mmpa/mesg.shtml

Other websites

- Main Estimates, Part II: http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/20012002/001_e.pdf
- Handbook on Values and Ethics in HRDC: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mission/handbook.shtml
- Canada Pension Plan Investment Board: http://www.cppib.ca
- 2000 Public Accounts of Canada: http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pubacc-e.html
- Seventeenth Actuarial Report on the Canada Pension Plan: http://www.osfi-bsif.gc.ca/eng/office/actuarialreports/pdf/cpp17re2.pdf
- HRDC's Sustainable Development Strategy: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sds.shtml
- Collective Results: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/coll_res/coll_res_e.htm

Questions and Public Enquiries

If you have questions about departmental programs and services, you may contact your nearest Human Resources Development Canada office listed in the Government of Canada pages of the telephone book or the HRDC Public Enquiries Centre.

To obtain HRDC publications, you may contact the Public Enquiries Centre (tel: 1-819-994-6313).

Index

A

Aboriginal, 2, 5, 12, 13, 16, 27, 29, 30, 31, 33, 44

C

Canada Labour Code, 6, 7, 10, 41, 42, 43

Canada Pension Plan, 2, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 50, 60
CPP Disability, 22

Children, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 19, 24, 28, 29, 30, 31, 36, 45, 51, 54, 63
National Child Benefit, 2, 5, 29

Consolidated Report on Canada Student Loans, 87

Collective Initiatives, 105

D

Details on Transfer Payments, 75

Disability, 2, 5, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 22, 27, 29, 30, 31, 33, 44, 63
Employability Assistance for People with Disabilities, 30
Opportunities Fund, 30

E

Education, 2, 4, 5, 9, 10, 13, 16, 18, 22, 29, 31, 32, 34, 35, 36
Canada Education Savings Grant, 18, 36
Canada Student Loans, 6, 18, 35, 47, 87
Registered Education Savings Plan, 36

Employment, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 38, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 60, 64
Canada Jobs Fund, 34
Employment Benefits and Support Measures, 28, 30, 33, 36, 51, 53, 56, 58
Employment Insurance Part II – 2001-2002 Expenditure Plan, 28, 33, 56, 113
Labour Market Development Agreements, 33, 51, 56, 58
Sector Councils, 36
Sectoral Partnerships, 36
Youth Employment Strategy, 31, 32, 33, 36

G

Grants and contributions, 7, 8, 18, 27, 28, 36, 39, 46
Details on Transfer Payments, 18, 39, 75
Six-Point Action Plan on Grants and Contributions, 28, 46

H

Health, 4, 7, 17, 30, 41, 42, 43, 44

Homelessness, 3, 6, 9, 10, 13, 16, 27, 28, 29, 30, 31, 37, 39

P

Partnerships, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 16, 22, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 43, 44, 45, 48, 56, 63, 117

R

Regulatory Initiatives, 97

S

Senior Citizens, 13, 14, 15, 19, 20
Guaranteed Income Supplement, 19
Old Age Security, 2, 10, 18, 19, 20, 21

Service Delivery, 6, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 31, 38, 41, 46, 48

Social Insurance Number, 23, 26, 39

Specified Purpose Accounts, 18, 50, 67, 68
CPP, 2, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 50, 60, 71, 97, 117, 118
EI Account, 14, 50, 71, 106, 110, 116
Civil Service Insurance Fund, 67
Government Annuities Account, 66

Sustainable Development Strategy, 101

T

Technology, 4, 5, 8, 12, 20, 21, 23, 35, 37, 38, 46
Government On-Line, 8, 20, 25, 38, 48, 49

Y

Youth, 2, 4, 13, 16, 27, 29, 31, 32, 33, 34, 36, 38, 49, 57, 58
Youth Employment Strategy, 31, 32, 33, 36

BUDGET DES DÉPENSES

Développement des ressources humaines Canada

Budget des dépenses
2001-2002

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

Dans le cadre des efforts qu'il déploie continuellement pour simplifier les exigences liées aux rapports, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a demandé que Développement des ressources humaines Canada et treize autres ministères examinent d'autres structures de rapport en remplacement de leur *Rapport sur les plans et les priorités* de cette année. Il a donc exempté le ministère de se conformer aux lignes directrices prescrites pour la préparation de ce rapport.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2002-III-11

ISBN 0-660-61452-9

Développement des ressources humaines Canada

2001-2002
Budget des dépenses

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

L'honorable Jane Stewart, c.p., députée
Ministre de Développement des ressources humaines Canada

L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail et coordonnatrice fédérale pour les sans-abri

Page

Message des ministres 2

Survol du Rapport sur les plans et les priorités 4

Aperçu de DRHC

Notre mandat 10
Notre façon de servir les Canadiens et les Canadiennes 12
Nos gammes de services et nos résultats clés 13
Profil des dépenses de 2001-2002 19

Services de base

Sécurité du revenu 20
Prestations de revenu d'assurance-emploi 25
Investissement dans les ressources humaines 30
Travail 46
Saine gestion du Ministère 52

Comptes à fins déterminées

Introduction 57
Compte d'assurance-emploi 58
Régime de pensions du Canada 68
Compte des rentes sur l'État 76
Fonds d'assurance de la fonction publique 77

Renseignements supplémentaires

Table des matières 78
Rendement financier 79
Détails sur les paiements de transfert 84
Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants 96
Initiatives horizontales 107
Initiatives collectives 116
Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2001-2002 127
Nos principaux partenaires 132

Sites Internet et références 134

Index 136

Avec le discours du Trône de janvier 2001, s'amorçait un nouveau mandat pour notre gouvernement, un mandat grâce auquel Développement des ressources humaines Canada (DRHC) aidera un pays en pleine croissance et en progression à atteindre des résultats encore plus probants et à faire en sorte que tous les Canadiens et les Canadiennes participent à cette réussite.

Les compétences et l'apprentissage constitueront des éléments essentiels du nouveau mandat. Dans le monde d'aujourd'hui, non seulement les Canadiens et les Canadiennes, à titre de personnes, profitent-ils des investissements faits dans l'amélioration des compétences, mais ainsi en est-il du Canada. Les emplois prolifèrent et la croissance augmente dans les pays où les compétences abondent et où les citoyens améliorent constamment les leurs. Nous prendrons des mesures en collaboration avec nos nombreux partenaires pour aider les travailleurs à améliorer leurs compétences et à faciliter aux nouveaux immigrants l'exercice de leurs compétences au Canada. Nous continuerons à tendre la main aux jeunes, aux Autochtones et aux personnes handicapées pour qu'ils profitent de perspectives élargies, augmentent leurs compétences et obtiennent l'appui nécessaire pour réussir dans leur milieu de travail.

Les enfants et les familles demeureront une priorité nationale. Nous voulons miser sur le travail important entrepris avec les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que nos autres partenaires. Le gouvernement du Canada a récemment consenti une somme supplémentaire de 425 millions de dollars dans le cadre de la Prestation nationale pour enfants pour aider les parents à subvenir aux besoins de leurs enfants. L'entente sur le développement de la petite enfant, conclue avec les premiers ministres en septembre 2000, comprend un investissement de 2,2 milliards de dollars de la part du gouvernement canadien au cours des cinq prochaines années pour veiller à ce que tous les enfants connaissent un bon départ dans la vie. Nous poursuivrons notre travail en testant et en mettant de l'avant des idées innovatrices pour répondre aux besoins particuliers des enfants autochtones, pour aider les parents à assurer un revenu à leur famille tout en prenant soin des enfants particulièrement malades ou blessés et pour aider les familles monoparentales à faible revenu à atteindre l'autosuffisance.

Le travail de DRHC s'étendra également à de nombreux autres secteurs de valeur directe égale aux yeux des Canadiens. Par exemple, nous continuerons à améliorer les services rendus dans le cadre du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et de l'assurance-emploi.

Parmi tous les efforts faits à DRHC, nous insisterons, en priorité, pour instaurer les normes de gestion les plus modernes. Nous avons travaillé avec acharnement pour arriver à un excellent équilibre entre des services adaptés aux besoins et une attention particulière portée à l'administration des fonds publics. Le travail accompli pour atteindre cet équilibre se poursuivra, car ces efforts sont essentiels pour assurer le maintien de programmes solides qui ont une incidence sur la vie des Canadiens.

L'honorable Jane Stewart, C.P., députée
Ministre de Développement des ressources humaines Canada

Le gouvernement du Canada s'engage à édifier un pays plus fort et plus englobant ainsi qu'à offrir à tous les citoyens de participer pleinement aux activités de leur collectivité et de leur milieu de travail. Le *Rapport sur les plans et les priorités* décrit quelques-uns des moyens importants que notre gouvernement prend pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes.

L'un de ces moyens réside dans les initiatives comprises dans le Programme du travail. Nous poursuivrons nos efforts pour mettre à jour les lois fédérales du travail et améliorer les règlements et les politiques relatives au milieu de travail qui touchent plus d'un million de Canadiens et de Canadiennes. Dans le cadre du Programme du travail nous agirons de concert avec les employés, les employeurs et les syndicats pour créer un milieu de travail sécuritaire, juste, équitable et productif. Nous allons également miser sur la coopération et les partenariats avec les provinces et les territoires, améliorer les services d'information et nous concentrer sur l'élaboration de normes internationales du travail plus précises.

L'initiative du gouvernement du Canada pour les sans-abri donne un autre exemple de notre engagement à compter sur des partenariats pour répondre plus aisément aux besoins particuliers des collectivités. Par l'entremise de l'Initiative de partenariats en action communautaire, nous travaillons étroitement avec les communautés afin de touver des solutions aux défis rencontrés. Nous constatons déjà l'émergence d'une activité accrue, car nous travaillons avec les collectivités pour les aider à combler les écarts que nous décelons dans les services et à s'occuper des sans-abri grâce à de nombreux appuis permanents qui donneront des résultats durables.

Le récent discours du Trône exposait l'engagement du gouvernement à créer et à offrir des possibilités à tous les Canadiens. Au cours de l'année à venir, les initiatives prises dans les secteurs du Programme du travail et des sans-abri nous aideront à atteindre cet objectif.

L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail et coordonnatrice fédérale pour les sans-abri

Survol du Rapport sur les plans et les priorités

En janvier 2001, le gouvernement du Canada a établi, dans le discours du Trône, les priorités relatives à son nouveau mandat. Développement des ressources humaines Canada (DRHC) centrera donc ses efforts sur la réalisation de deux objectifs fondamentaux, à savoir l'élaboration de politiques et de programmes qui répondront aux priorités énoncées dans le discours du Trône, et la gestion effective et responsable de l'investissement dans les services, la technologie et une main-d'œuvre compétente et diversifiée.

Priorités en matière de politiques

En pavant la voie au Canada qui entre dans le troisième millénaire, le gouvernement a indiqué dans le discours du Trône de janvier 2001 que « [...] son objectif primordial sera de poursuivre ses efforts en vue de renforcer le Canada, d'en faire un pays encore plus inclusif et de garantir à toute la population canadienne une meilleure qualité de vie ». Pour atteindre son objectif, le gouvernement mettra l'accent sur les points suivants :

- faire de notre économie un chef de file mondial qui s'appuie sur l'innovation, les idées et le talent;
- créer une société plus inclusive qui permet aux enfants de commencer leur vie sur le bon pied, où des soins de santé de qualité sont à la disposition de tous, et où les Canadiens s'épanouissent au sein de communautés fortes et sûres;
- offrir aux Canadiens un environnement propre et sain, et préserver nos espaces naturels;
- rehausser la présence du Canada sur la scène internationale et raffermir notre sentiment de citoyenneté partagée.

En tant que Ministère responsable de nombreux aspects du programme d'activités du gouvernement touchant le marché du travail et la politique sociale, DRHC continuera d'épauler le gouvernement dans ses efforts d'assistance aux Canadiens pour permettre à ces derniers de relever ces défis, en portant une attention particulière à l'ouverture et au partage de débouchés. Ce travail s'appuiera sur les valeurs de la population canadienne et comprendra la concertation avec les autres ordres de gouvernement, le secteur privé, les organismes à but non lucratif et les citoyens.

➢ Compétences et apprentissage

L'avenir du Canada repose sur le talent de sa main-d'œuvre et le pays. Il « [...] ne réalisera son plein potentiel que dans la mesure où il investira à plein régime dans les compétences et le talent des Canadiens » (discours du Trône de janvier 2001). DRHC aidera le gouvernement de plusieurs façons :

- en continuant d'aider les jeunes Canadiens et les jeunes Canadiennes à contribuer au mieux-être de leur pays, à se trouver un emploi et à se servir de leur esprit d'entreprise et de leur créativité;

- en travaillant avec des partenaires qui l'aideront à appuyer les jeunes qui ont particulièrement besoin d'aide pour poursuivre leurs études ou pour obtenir un premier emploi;
- en collaborant avec les provinces, les territoires et les organismes non gouvernementaux pour que tous les Canadiens, jeunes et vieux, atteignent leurs objectifs d'apprentissage;
- en aidant les adultes qui veulent se perfectionner, mais qui arrivent difficilement à trouver le temps ou les ressources nécessaires tout en subvenant aux besoins de leur famille. À cet égard, le gouvernement a fait savoir qu'il créerait des Acomptes individuels enregistrés pour Apprentissage grâce auxquels ces personnes pourraient plus facilement payer leurs études et qu'il ouvrirait aux salariés le régime de prêts aux étudiants à temps partiel pour qu'un plus grand nombre de travailleurs s'instruisent tout en gagnant leur vie;
- en invitant les provinces, de même que les secteurs privé et bénévole, à offrir un programme national visant à accroître sensiblement le pourcentage d'adultes ayant une meilleure maîtrise de la lecture et de l'écriture;
- en créant un système de soutien aux personnes handicapées, et en particulier en étudiant diverses options qui permettraient d'abolir les barrières à leur pleine intégration au marché du travail, par exemple l'aide à l'employabilité et l'utilisation de technologies adaptées à ces personnes;
- en se concertant avec les provinces et les territoires pour faciliter davantage la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger par les nouveaux Canadiens.

➢ Enfants et familles

Le gouvernement a renforcé son engagement envers les enfants et la famille de bien des façons dans le discours du Trône et DRHC continuera de l'appuyer dans ses efforts :

- L'Accord sur le développement de la petite enfance, passé par les premiers ministres en septembre 2000, demeurera un important pilier de la politique sociale. En conformité avec les engagements pris dans l'Accord, nous travaillerons avec les provinces et les territoires à sa mise en œuvre et nous ferons rapport à la population à l'automne 2001, sur les investissements de base du gouvernement en ce qui concerne les enfants et leur famille. En collaboration avec d'autres ministères, nous comptons adopter des mesures qui accroîtront le soutien au développement de la petite enfance dans les collectivités des Premières nations, afin de donner un meilleur départ dans la vie aux enfants autochtones.
- Ces dernières années, le gouvernement a franchi des étapes importantes en vue de contrer la pauvreté chez les enfants, particulièrement à l'aide de la Prestation nationale pour enfants. DRHC travaillera avec les provinces à l'application des hausses concernant les prestations en juillet 2001 et à l'examen de l'orientation à donner à la lutte contre la pauvreté chez les enfants.
- Le gouvernement continuera à travailler avec les provinces et les territoires, afin de mettre à l'essai de nouvelles méthodes visant à relever le défi particulier que représente la pauvreté dans la famille monoparentale, et, à long terme, à concevoir de nouvelles approches.

- Il améliorera le soutien offert aux parents et aux aidants en période de crise familiale.

Nous avons connu nos plus grands succès en partenariat avec les provinces. Bon nombre de nos priorités exigeront une action concertée reposant sur des objectifs sociaux à complémentarité réciproque.

➢ Recherche et évaluation

DRHC poursuivra également ses travaux de recherche et d'évaluation dans des domaines essentiels comme les déterminants du bien-être et du développement chez l'enfant et l'efficacité des mesures d'intervention sur le marché du travail. Cette démarche est essentielle, si l'on veut s'assurer que les solutions à long terme adoptées par le Canada traduisent une bonne compréhension des déterminants et la connaissance des mesures qui donnent des résultats positifs selon la clientèle visée et le motif d'intervention.

Priorités dans la gestion des programmes

DRHC exécute une vaste gamme de programmes législatifs et non législatifs. La gestion ministérielle continue de chercher les meilleurs moyens de gérer les programmes avec un souci de probité, et de faire en sorte qu'ils répondent aux besoins permanents et nouveaux des Canadiens. Le tableau ministériel des résultats clés et des mesures de réalisation cerne expressément les priorités du Ministère sur le plan du service à la clientèle, aux contribuables et aux Canadiens. Toutes les directions chargées des programmes déploient des efforts considérables en vue d'atteindre ces résultats et d'améliorer constamment l'exécution de ces programmes. Des plans détaillés sont exposés dans chacune des parties du présent rapport portant sur les services de base.

Une des grandes priorités de DRHC, à court terme, consistera à mettre en œuvre le programme récemment annoncé des initiatives visant les sans-abri, le Programme canadien de prêts aux étudiants et les modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à la partie II du *Code canadien du travail*.

➢ Les sans-abri

À mesure que le Ministère va de l'avant dans la mise en œuvre de sa stratégie concernant les sans-abri, le travail s'organise autour de trois priorités fondamentales :

- soulager la misère des sans-abri;
- soutenir les efforts déployés par les collectivités en vue d'élaborer une « gamme de services » pour réduire l'itinérance;
- monter une base de connaissances, d'expertise et de données sur l'itinérance.

➢ Programme canadien de prêts aux étudiants

Le 1er décembre 2000, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il attribuait des contrats concurrentiels à deux entreprises qui, dès mars 2001, fourniront des services dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants. L'instauration du nouveau régime d'exécution de cet important programme demeurera une priorité.

➢ Projet de loi C-2

Le gouvernement du Canada a également déposé le projet de loi C-2 en vue de modifier la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les modifications proposées entraîneront d'importants remaniements aux critères d'admissibilité et aux prestations payables dans le cadre de ce programme. On propose notamment :

- d'éliminer la règle de l'intensité avec effet rétroactif au 1er octobre 2000;
- de modifier la disposition relative au remboursement des prestations, de manière à en exempter les Canadiens qui font une demande de prestations d'assurance-emploi pour la première fois. Les prestations versées pour congé de maladie, congé de maternité et congé parental ne seraient plus assujetties à cette disposition. Cette mesure entrerait en vigueur dès l'année d'imposition 2000;
- d'améliorer l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour les parents qui réintègrent le marché du travail après avoir pris un congé prolongé pour élever leurs enfants.

Ces modifications législatives auront une grande influence sur les lignes directrices opérationnelles, les produits de communication, l'élaboration des systèmes et la formation des employés affectés au programme.

➢ Travail

Les récents amendements apportés à la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* soulignent les rôles et les responsabilités des parties en milieu de travail. Le Ministère vient à peine d'entreprendre la mise en œuvre de ces modifications qui visent une résolution immédiate des problèmes de santé et de sécurité au travail. Le Ministère envisage également la révision de la partie III (Normes du travail) du *Code* puisque le marché du travail évolue.

Une organisation forte, efficace et responsable

Au cours de la dernière année, DRHC s'est occupé de régler les problèmes de gestion soulevés dans le rapport de vérification interne de janvier 2000 portant sur l'administration des programmes de subventions et de contributions et autres défis. DRHC a accompli d'importants progrès à cet égard.

Le Ministère est déterminé à miser sur les améliorations déjà apportées à l'administration de ses programmes et reconnaît que le travail n'est pas terminé. DRHC accepte de relever le défi que lui a lancé le vérificateur général lorsqu'il a écrit que « [...] le Ministère devra faire en sorte que l'effort extraordinaire déployé aujourd'hui devienne son mode de fonctionnement de demain et, pour cela, il devra modifier radicalement son approche quotidienne pour la prestation des subventions et des contributions. »

Comme autre engagement sur le plan de la gestion du programme des subventions et des contributions, DRHC a lancé son Initiative de gestion de programme. Au cours des deux prochaines années, les travaux se concentreront sur la réalisation de deux objectifs : un cadre de responsabilisation axé sur les résultats (également appelé « Piste 1 ») et le renouvellement des pouvoirs liés au programme (appelé « Piste 2 »). La Piste 1 devrait prendre fin au plus tard en mars 2001. Elle comprendra un énoncé des objectifs, un modèle logique pour chaque programme, y compris la mesure du rendement et des résultats ainsi que des indicateurs de rendement. La Piste 2 devrait prendre fin le 31 décembre 2002. Elle se concentre essentiellement sur le renouvellement et l'approbation, par le Conseil du Trésor, des modalités appropriées des programmes de subventions et de contributions.

L'équipe de gestion du Ministère prend les moyens nécessaires pour faire preuve de leadership en ce qui concerne la gestion de tous les programmes. DRHC a commencé à assimiler les principes de la fonction moderne de contrôleur à tous les niveaux de l'organisation. Le Ministère reconnaît aussi le besoin de parfaire constamment les mécanismes de responsabilisation en améliorant les rapports sur les résultats présentés au Parlement et aux Canadiens. DRHC a consacré beaucoup d'efforts à définir des mesures plus complètes des résultats, en consultation avec ses partenaires et les parties intéressées, ce qui pourrait entraîner des changements à nos principaux résultats clés et la façon dont ils seront signalés à l'avenir.

On se penchera également sur des questions à plus long terme, grâce à une série d'initiatives graduelles qui mettront l'accent sur le leadership et le changement de culture en vue de créer un organisme efficace et responsable et de constituer un bassin de main-d'œuvre solide et efficace. De plus, DRHC a déclaré dans la réponse de son équipe de gestion au rapport du vérificateur général que le Ministère continuera à travailler avec tous les intéressés à maintenir un juste équilibre entre un service adapté à la clientèle et une gestion prudente des deniers publics.

Innovation et transformation

En ce qui concerne la mise en œuvre de Gouvernement en direct (GED), DRHC gérera avec soin les défis inhérents à l'adoption d'un nouveau mode de prestation de services, y compris les répercussions financières qui s'y rapportent.

Bien que DRHC ait encore beaucoup à accomplir, des réalisations rendent déjà certains services en ligne accessibles aux Canadiens. La conception de services en ligne aux fins du Programme d'assurance-emploi en constitue un excellent exemple. Les deux projets dont il est question au paragraphe ci-dessous sont en voie de réalisation.

Les **Services d'assurance-emploi aux particuliers** seront tous offerts par voie électronique, à commencer par les prestations. Ultérieurement, le traitement des demandes et l'offre de services d'aide à l'intégration du marché du travail s'ajouteront aux services offerts sur Internet. Les **Services d'assurance-emploi aux employeurs** permettront à ces derniers de transmettre par voie électronique les relevés d'emploi accompagnés d'une signature numérique, et ce grâce à une technologie assurant une vérification et une sécurité adéquates. On prévoit développer ces services au cours des prochaines années.

La politique de prestation de services de DRHC se fonde sur une approche par programme, axée sur le client. Néanmoins, le passage de l'approche classique axée sur les programmes à une approche axée sur le client ne sera pas complet tant que le Ministère n'aura pas eu l'occasion de vraiment réfléchir au changement d'approche, de savoir comment les clients réagissent à la prestation électronique du service et d'observer ce qui fonctionne et ce qui ne va pas.

Grâce au développement continu du Réseau de prestation de services et à l'innovation manifeste dans la prestation de programmes et de services aux Canadiens, le Ministère appuiera les efforts soutenus qui sont déployés en vue de communiquer avec les Canadiens de manière de plus en plus directe et interactive. Cela inclura des études afin de déterminer le niveau de satisfaction de la clientèle.

Dans sa quête constante de moyens d'assurer l'intégrité des programmes et la prestation de services, DRHC continuera de chercher à réduire le taux d'erreurs dans les prestations versées au titre des programmes d'assurance-emploi et de sécurité du revenu et à mieux assurer l'intégrité du système de numéros d'assurance sociale.

Maintien d'un effectif compétent et diversifié

Plus de 25 000 employés soutiennent l'élaboration d'une politique, d'une administration de programme et d'une prestation de service innovatrices. Les défis sur le plan des ressources humaines, associés aux exigences de la politique, des programmes, des opérations et de la prestation des services d'un Ministère dont le mandat est aussi vaste, exigent des efforts massifs et diversifiés. Au cours des prochaines années, DRHC continuera d'investir dans le développement du leadership, dans la formation, le recrutement et le maintien en fonction pour faire en sorte que le Ministère soit une organisation forte, efficace et responsable.

Notre mandat

Le gouvernement du Canada s'engage à favoriser la création d'un environnement plus ouvert et plus innovateur pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Le gouvernement et le Parlement ont confié à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) le mandat de prendre les initiatives appropriées pour atteindre ces objectifs d'inclusion en faveur des Canadiens de tous âges et faisant face à diverses situations comme l'itinérance.

DRHC aide les Canadiens de tous âges, aussi bien que ceux et celles ayant des besoins particuliers, en mettant en œuvre les programmes et les services suivants :

Enfants

- Supplément au revenu familial de l'assurance-emploi
- Garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuit
- Subvention canadienne pour l'épargne-études
- Prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) aux enfants à charge des cotisants invalides ou décédés
- Prestation nationale pour enfants
- Convention de l'Organisation internationale du travail sur le travail des enfants
- Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes

Jeunes

- Stratégie emploi jeunesse
- Allégement de la cotisation d'assurance-emploi pour les employeurs qui embauchent des jeunes
- Projets d'alphabétisation pour les jeunes non scolarisés
- Prêts canadiens aux étudiants
- Subventions canadiennes pour études
- Projets de gestion de la dette des étudiants
- Objectif emplois d'été pour étudiants
- Numéros d'assurance sociale
- Sécurité et santé au travail pour les jeunes
- Jeunes en situation de risque

Adultes en âge de travailler

- Prestations de revenu d'assurance-emploi
- Prestations d'emploi et mesures de soutien
- Promotion de lieux de travail stables, sécuritaires, justes et équitables, permettant de concilier travail et famille
- Prestations d'invalidité du RPC
- Lois du travail pour protéger la santé, la sécurité, le milieu de travail et l'égalité en matière d'emploi
- Équité en matière d'emploi, équité salariale et dispositions sur les justes salaires
- Aide à l'employabilité des personnes handicapées
- Fonds d'intégration
- Prestations aux survivants du RPC
- Projets pour les Autochtones vivant en milieu urbain
- Projets-pilotes pour travailleurs âgés
- Information sur le marché du travail

Personnes âgées

- Prestations de retraite du Régime de pensions du Canada
- Prestations de la Sécurité de la vieillesse
- Prestations d'Allocation
- Prestations du Supplément de revenu garanti

Sans-abri

- Initiative de partenariats en action communautaire
- Aide aux plans communautaires
- Jeunes en situation de risque
- Stratégie autochtone en milieu urbain

En vertu de la *Loi sur le Ministère du Développement des ressources humaines*, nous réalisons notre engagement envers le gouvernement et la population canadienne en administrant la **loi**, les **programmes** et les **services** conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi,* au Régime de pensions du Canada, à la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, au *Code canadien du travail*, à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à de nombreux autres textes législatifs.

Nous réalisons de plus en plus notre mandat au moyen de **politiques** et de **partenariats**. Ces politiques et ces partenariats mettent souvent à contribution d'autres gouvernements et secteurs de la société pour régler les grandes questions, comme le problème des sans-abri, la satisfaction des besoins des enfants, la création de milieux de travail plus productifs, plus justes et plus sains, ou l'adoption (en milieu professionnel) de mesures destinées à appuyer les parents qui travaillent.

L'**information** constitue un autre moyen de remplir notre engagement envers la population canadienne. En renseignant les citoyens sur des questions comme les sources de revenu de retraite, les carrières, les innovations en milieu de travail et autres sujets, nous les aidons à faire des choix plus éclairés, fondés sur des données fiables.

Nous utilisons des **évaluations** et des **vérifications internes** pour mesurer les répercussions et l'efficacité de nos activités. Les leçons tirées de ces deux instruments de mesure nous aident à améliorer ce que nous faisons et la façon dont nous le faisons.

Par ces moyens et par d'autres encore, DRHC représente l'instrument d'intervention sociale du gouvernement. Nous faisons le lien avec des millions de Canadiens et de Canadiennes à toutes les étapes de leur vie, souvent lorsqu'ils font face à des situations difficiles. Nous atteignons de nombreux autres Canadiens de manière indirecte. Notre mission exprime notre but ultime et notre vision nous oriente vers ce que nous devons faire et la façon de le faire[1].

« En ce début de millénaire, son [le gouvernement] objectif primordial sera de poursuivre ses efforts en vue de renforcer le Canada, d'en faire un pays encore plus inclusif et de garantir à toute la population canadienne une meilleure qualité de vie. »

[Discours du Trône de 2001]

[1] Voir la *Brochure sur les valeurs et l'éthique* à *DRHC* à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mission/handbookx.shtml

Notre mission

« Permettre aux Canadiens et aux Canadiennes de contribuer pleinement à leur milieu de travail et à leur collectivité. »

Notre vision

- *Adopter une approche intégrée du développement de la personne.*
- *Donner aux Canadiens et aux Canadiennes les moyens de gérer les transitions survenant dans leur vie.*
- *Offrir aux Canadiens et aux Canadiennes des services de la plus haute qualité.*
- *Mettre l'accent sur les mesures préventives.*
- *Jouer un rôle de leader sur le plan des politiques et des programmes.*
- *Créer des partenariats.*
- *Mettre en valeur le potentiel des collectivités.*
- *Conserver nos valeurs fondamentales.*
- *Continuer à développer et à mettre à profit les points forts de nos gens.*

Notre façon de servir les Canadiens et les Canadiennes

La politique sur la prestation de services de DRHC nous engage à concevoir et à offrir nos services par des moyens qui tiennent totalement compte des intérêts et des priorités des Canadiens. Nous assurons la prestation de nos services par l'intermédiaire de gens, de partenariats et de la technologie.

DRHC compte plus de 25 000 employés répartis dans tout le pays. La plupart travaillent dans nos 320 Centres de ressources humaines du Canada, nos 21 télécentres offrant une ligne sans frais 1 800 et nos six Centres des technologies de l'information. D'autres travaillent à l'Administration centrale et dans nos 10 bureaux régionaux. Beaucoup de Canadiens utilisent nos 5 000 kiosques électroniques libre-service ou Internet.

« Dans l'exercice de ses responsabilités, le gouvernement du Canada se fondera sur les valeurs des Canadiens. Il travaillera de concert avec les autres paliers de gouvernement, le secteur privé, le secteur bénévole et les citoyens. »

[Discours du Trône de 2001]

Présentement, nous servons les Canadiens par le biais de certains programmes de collaboration avec des partenaires[2]. Plusieurs ententes de collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que des organisations autochtones leur permettent d'utiliser les fonds de DRHC pour concevoir et exécuter des programmes et des services, particulièrement pour les priorités partagées relatives au secteur social et au marché du travail. Nous travaillons aussi en étroite collaboration avec les organismes bénévoles, le secteur privé, le secteur de la main-d'œuvre, de l'éducation et des collectivités

[2] Voir le tableau de Nos principaux partenaires à la page 132.

pour atteindre nos objectifs. Nous nous attendons à ce que ces partenaires fassent preuve de responsabilité en matière de résultats et utilisent les fonds publics de la manière la plus efficace possible.

Nos gammes de services et nos résultats clés

DRHC a fait de la gestion renforcée et de la responsabilisation en matière de résultats un objectif fondamental. Une façon d'atteindre ce but est de mettre à jour notre tableau des résultats clés. Nos nouveaux résultats clés sont fondés sur une approche intégrée qui fonctionne à trois niveaux :

- résultats clés obtenus par DRHC en ce qui concerne la gamme de services et les niveaux à l'échelle du Ministère;
- preuve de rendement qui indique les résultats attendus des activités de DRHC;
- résultats prévus qui définissent ces résultats attendus de manière plus précise.

Une combinaison équilibrée d'indicateurs de rendement sera utilisée pour mesurer les progrès réalisés en ce qui concerne les résultats prévus. Cela donne un profil plus exact et plus complet du rendement du Ministère qui tient compte des perspectives des citoyens, des clients et des contribuables.

Les **citoyens** s'attendent à ce que le gouvernement du Canada contribue de manière positive à leur vie et à celle de leur pays. Nous faisons la preuve des résultats atteints à grande échelle par le biais d'évaluations, d'études spéciales, d'examens et de leçons apprises ainsi que par le biais des mesures d'impact énoncées dans nos **Résultats clés**.

Nos **clients** sont les Canadiens et les Canadiennes à qui nous offrons directement nos services. Ils s'attendent et ont droit au service de haute qualité que nous leur offrons par la prestation de services et les mesures de la qualité que nous retrouvons dans nos **Résultats clés**, ainsi que dans notre engagement en matière de service (voir la section intitulée Saine gestion du Ministère à la page 54).

Les **contribuables** s'attendent à une gestion efficace et efficiente des ressources humaines et financières en vue d'obtenir des résultats des plus intéressants. Nous leur exprimons notre engagement par l'entremise de la gestion des mesures durables et efficaces qui sont incluses dans nos **Résultats clés**.

Nos clients :

- *les membres de groupes désignés qui ont besoin d'un soutien orienté afin de participer pleinement au milieu du travail et à la collectivité, comme les enfants, les jeunes en situation de risque, les travailleurs âgés, les Autochtones et les personnes handicapées;*
- *les parents qui épargnent en vue des études de leurs enfants;*
- *les personnes ayant besoin d'aide pour poursuivre leurs études ou retourner sur le marché du travail;*
- *les employeurs et les employés qui s'occupent de questions liées au travail;*
- *les personnes qui touchent des prestations d'assurance-emploi;*
- *les Canadiens à la recherche d'un emploi;*
- *les particuliers ayant besoin d'un numéro d'assurance sociale;*
- *les membres du secteur bénévole;*
- *les aînés, les enfants, les survivants et les personnes handicapées admissibles à des pensions gouvernementales;*
- *les Canadiens sans abri.*

Bref, un jour ou l'autre, DRHC sert chaque Canadien.

Nous avons regroupé les programmes et les services de DRHC sous quatre principales gammes en vertu desquelles se déroule la prestation directe des programmes aux Canadiens. Deux autres gammes se rapportent aux activités nécessaires au soutien des services de base.

Gamme des services de Développement des ressources humaines	2001-2002 Dépenses	Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :
Services de base		
Sécurité du revenu (voir page 20)	45 506 M$ ETP : 3 479	La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants. Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.
Prestations de revenu d'assurance-emploi (voir page 25)	10 675 M$ ETP : 7 596	La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité. Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.
Investissement dans les ressources humaines (voir page 30)	6 833 M$ ETP : 3 885	La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité. Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.
Travail (voir page 46)	156 M$ ETP : 740	Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif. Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.
Saine gestion du Ministère		
Services ministériels et Soutien à la prestation de services (voir page 52)	645 M$ ETP : 5 638	Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.
Total de la gamme des services de DRHC	**63 815 M$**	
Autres coûts*	160 M$	
Total consolidé	**63 975 M$ ETP : 21 338**	

* Représente diverses dépenses se rapportant aux coûts et montants recouvrés des gouvernements provinciaux et autres ministères et organismes fédéraux pour l'indemnisation des accidentés du travail ainsi que pour le Compte d'assurance-emploi et le RPC.

Tableau des résultats clés

Le tableau des résultats clés établit les quatre résultats clés que DRHC s'efforce d'obtenir pour les Canadiens. Il présente également des aspects du rendement qui serviront à attester les progrès effectués en ce qui concerne l'atteinte de ces résultats. Une série de résultats attendus sont aussi inclus afin d'illustrer plus précisément la sphère d'influence des programmes et des services de DRHC et de faire la preuve du rendement lié aux résultats clés.

Notre but est de fournir une approche plus intégrée qui permettra de montrer les résultats attendus de façon claire, pour toutes nos gammes de services : Sécurité du revenu (SR), Prestations de revenu d'assurance-emploi (PRAE), Investissement dans les ressources humaines (IRH), Travail (TRAV), Services ministériels (SM) et Soutien à la prestation de services (SPS).

RÉSULTAT CLÉ ⇨ **La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants**

Gamme des services	Preuve en matière de rendement (résultats)	Résultats prévus
SR	Revenu des aînés, des personnes handicapées et de leurs enfants, des survivants et des migrants	Assurer des paiements opportuns et précis des prestations aux clients admissibles. Conserver de manière opportune les renseignements sur les cotisants et les résidants.
SR	Connaissance et compréhension du système canadien de revenu de retraite et des moyens d'assurer la sécurité du revenu	Poster l'état des contributions au Régime de pensions du Canada à tous les cotisants. Produits de communication et initiatives de relations publiques.
SR	Gestion et administration rigoureuses du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC)	Assurer des prestations d'invalidité opportunes et précises aux clients admissibles. Gérer des cas à toutes les étapes de la reconnaissance de l'invalidité. Réévaluer de façon continue l'admissibilité du bénéficiaire. Aider les personnes handicapées à retourner au travail.

RÉSULTAT CLÉ ⇨ **La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité**

Gamme des services	Preuve en matière de rendement (résultats)	Résultats prévus
PRAE	Soutien du revenu des Canadiens admissibles qui sont temporairement hors du marché du travail	Assurer des paiements opportuns et précis des prestations aux clients admissibles.
PRAE	Connaissance et compréhension du Programme d'assurance-emploi par les Canadiens	Faire connaître davantage et mieux faire comprendre le Programme d'assurance-emploi et les exigences relatives à l'admissibilité.
IRH	Participation au marché du travail et réintégration de celui-ci	Augmenter la capacité des Canadiens à gérer leurs transitions sur le marché du travail en leur donnant soutien et information pour se préparer à l'emploi, en trouver un et le conserver.
IRH	Intégration au marché du travail et à la collectivité	Améliorer l'emploi et la participation des groupes ciblés (personnes handicapées, Autochtones, jeunes en situation de risque) au milieu de travail et à la collectivité.
IRH	Main-d'œuvre instruite, compétente et préparée	Encourager l'apprentissage et le perfectionnement continus pour améliorer la productivité et la concurrence canadiennes.
IRH	Capacité des secteurs communautaire, privé et bénévole de favoriser le développement humain	Augmenter la capacité des partenaires à participer pleinement à la conception et à l'exécution des programmes et des politiques ainsi qu'à la prestation des services.
IRH	Travailler en partenariat pour déterminer les lacunes des services offerts aux Canadiens sans abri et trouver des moyens pour les combler	Participer à l'Initiative de partenariats en action communautaire. Les collectivités élaboreront un plan qui détermine des priorités en ce qui a trait à leurs acquis, leurs besoins et leurs priorités. Leur action visera à améliorer l'intégration des services pour résoudre le problème des sans-abri.

RÉSULTAT CLÉ ⇨ **Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif**

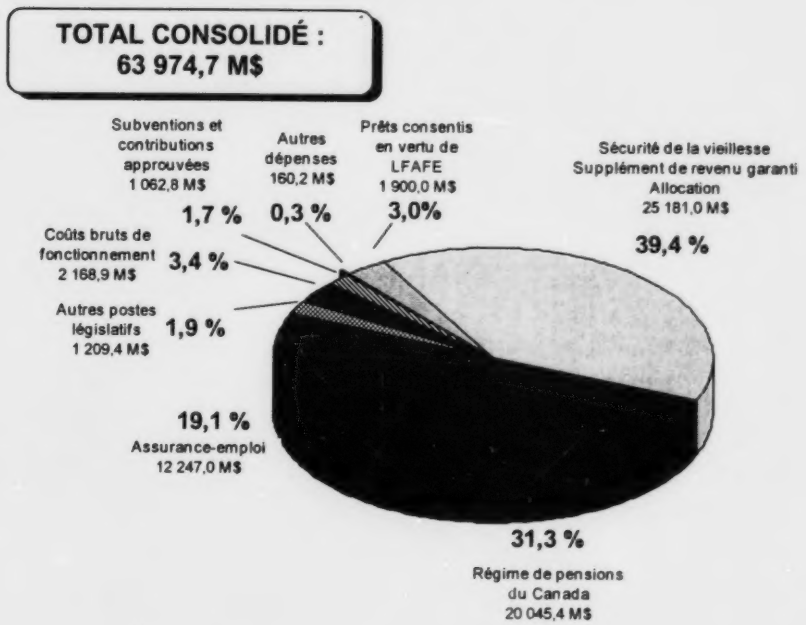
Gamme des services	Preuve en matière de rendement (résultats)	Résultats prévus
TRAV	Relations patronales-syndicales constructives et stables dans les établissements relevant de la compétence fédérale	Aider à établir des relations patronales-syndicales constructives et à résoudre les conflits de travail de façon pacifique pour réduire l'incidence des arrêts de travail.
TRAV	Sécurité et santé dans le milieu de travail des établissements relevant de la compétence fédérale	Diminuer le nombre et la gravité des accidents de travail en établissant des règlements relatifs aux conditions de travail et mener des inspections pour en favoriser et en améliorer le respect.
TRAV	Connaissance des pratiques et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail	Sensibiliser davantage les personnes concernées aux pratiques et aux règlements en matière de santé et de sécurité en menant des évaluations à moyen terme en 2003.
TRAV	Équité du milieu de travail dans les établissements relevant de la compétence fédérale	Résoudre les plaintes pour congédiement injuste.

RÉSULTAT CLÉ ⇨ **Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces**

Gamme des services	Preuve en matière de rendement (résultats)	Résultats prévus
TOUS	Gestion responsable des fonds publics incluant la protection contre la fraude et les abus	Améliorer l'intégrité des fonds publics.
SPS	Infrastructure ministérielle saine et souple afin de livrer l'information et les résultats aux Canadiens	Assurer et maintenir le soutien des technologies de l'information pour améliorer la prestation des services aux Canadiens.
SM	Environnement de travail productif et main-d'œuvre durable	Faire des progrès en vue de maintenir un mileu de travail de choix.
TOUS	Service de qualité aux Canadiens	Assurer des services de la plus haute qualité aux Canadiens grâce aux normes de service qui comprennent l'accès, la rapidité des paiements et des services, des relations interactives avec les clients et une plus grande satisfaction de la clientèle quant aux services reçus de DRHC.

Profil des dépenses de 2001-2002

Même si, de tous les ministères, DRHC est celui qui dispose du plus imposant budget de dépenses à l'égard des programmes et des services (64 milliards de dollars), plus de 58 milliards de dollars, soit 92 p. 100 de cette somme, sont versés directement aux Canadiens et aux Canadiennes par le biais des programmes d'assurance-emploi (a.-e.), du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que d'autres paiements de transfert législatifs.



Dépenses brutes de DRHC		
Budgétaire		
Coûts nets de fonctionnement		793,4
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :		
Régime de pensions du Canada	206,9	
Compte d'assurance-emploi	1 118,0	
Indemnisation des accidentés du travail	50,6	1 375,5
Coûts bruts de fonctionnement		**2 168,9**
Subventions et contributions approuvées		**1 062,8**
Total des dépenses brutes		3 231,7
Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés du Compte d'a.-e. et du RPC		**160,2**
Non budgétaire		
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE)		**1 900,0**

Paiements de transfert législatifs		
Subventions et contributions :		
Programmes de la Sécurité de la vieillesse		**25 181,0**
Autres paiements législatifs :		
Prêts canadiens aux étudiants	643,9	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	499,0	
Autres dépenses	0,7	1 143,6
Total		26 324,6
Prestations du Régime de pensions du Canada		**20 045,4**
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I	10 095,2	
Partie II	2 151,8	**12 247,0**
Autres comptes à fins déterminées*		65,8
Total des paiements de transfert législatifs		58 682,8

* Inclut les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

Sécurité du revenu

Nos résultats clés :

Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes la sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants; et

Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.

Le Parlement a donné à DRHC le mandat de promouvoir et de renforcer la sécurité du revenu destinée aux aînés, aux personnes handicapées et à leurs enfants, aux survivants et aux migrants qui arrivent au Canada ou qui en partent[3]. Les principaux outils qui nous permettent d'atteindre ces objectifs sont le Régime de pensions du Canada (RPC), le programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) et les renseignements que nous offrons aux Canadiens sur les pensions de l'État[4].

En 2001-2002, nous fournirons des prestations à 4,7 millions de Canadiens et à 135 000 personnes vivant à l'étranger dans le cadre des programmes de la sécurité du revenu (PSR). Nous verserons 7,5 millions de prestations mensuelles aux bénéficiaires, prestations qui atteindront une valeur de plus de 45 milliards de dollars. Nous fournirons à quelque 12 millions de personnes des états de compte personnalisés reflétant leurs cotisations au Régime de pensions du Canada, en plus de produire d'autres documents d'information qui expliquent le système canadien de revenu de retraite.

Environ 3 600 employés de DRHC des quatre coins du pays participeront à l'exécution des programmes de la sécurité du revenu en 2001-2002.

---

3 Pour obtenir une liste des objectifs et une description détaillées, veuillez consulter le chapitre 12 de la partie II du *Budget principal des dépenses* à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/20012002/001_f.pdf

4 Les prestations du RPC comprennent les pensions de retraite, les prestations d'invalidité, les prestations pour enfants, les prestations de survivant et les prestations de décès. Le programme de la SV regroupe la pension de base de la SV, le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation (ALC).

DÉPENSES BRUTES

Financement	Prévision	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dépenses de fonctionnement brutes	285,4	279,3	278,6	274,0
Paiements de transfert – SV	24 279,0	25 181,0	25 995,0	26 825,0
Total des dépenses brutes	24 564,4	25 460,3	26 273,6	27 099,0
Prestations versées en vertu du RPC	19 352,0	20 045,4	20 942,6	21 943,1
Total consolidé de la SR	43 916,4	45 505,7	47 216,2	49 042,1
Équivalents temps plein	3 587	3 479	3 455	3 455

Contexte opérationnel et défis

Deux facteurs principaux influent sur la planification opérationnelle de nos programmes de la sécurité du revenu. Le premier est le vieillissement de la population. En effet, on prévoit que le pourcentage d'aînés dans la population canadienne doublera au cours des 30 prochaines années. Bien que des études du RPC et de la SV ont prouvé que les deux programmes sont des piliers financiers essentiels du système de revenu de retraite, il est évident que de plus en plus de Canadiens doivent prévoir un supplément à leurs futures prestations du RPC et de la SV en recourant à d'autres sources de revenus de retraite, comme les régimes de pensions d'employeurs et les régimes enregistrés d'épargne-retraite. C'est pourquoi il importe que DRHC communique efficacement avec les Canadiens en ce qui concerne tout le système de revenu de retraite.

Le second facteur est le changement des attentes des Canadiens en ce qui concerne la prestation de services et les engagements connexes du gouvernement. Par exemple, on pensait que les aînés ne voudraient pas utiliser Internet pour connaître les services du gouvernement, mais la situation évolue rapidement. Le taux d'utilisation d'Internet croît plus rapidement chez les personnes âgées de 65 ans et plus[5]. Cette tendance fait ressortir l'importance d'une meilleure utilisation des technologies relatives à la prestation de services aux Canadiens, y compris aux aînés.

Les programmes de la sécurité du revenu sont offerts dans un contexte dynamique. Afin de permettre une gestion solide des ressources et des fonds publics, nous avons mis en œuvre un grand nombre d'initiatives connexes, comme le renforcement des connaissances du personnel, et nous avons mis l'accent sur de solides pratiques en matière de gestion financière, une responsabilisation claire, des mesures de rendement, une évaluation efficace des risques, le contrôle des ressources publiques et une déclaration ouverte des résultats.

[5] Dickson, P. et Ellision, J. 2000. *Les Canadiens se branchent : l'utilisation d'Internet par les ménages reste à la hausse en 1999*, série sur la connectivité, Statistique Canada, n° de catalogue 56F0004MIF, n° 1.

Accès en ligne aux renseignements sur les pensions

En mettant sur pied l'initiative Gouvernement en direct, DRHC vise principalement à rendre les programmes de la sécurité du revenu plus accessibles aux Canadiens[6]. En 2001-2002, nous nous approcherons de façon importante de nos objectifs en ce qui concerne l'initiative Gouvernement en direct puisque nous poursuivrons un plan quinquennal de renouvellement de la technologie de l'information pour nos programmes de la sécurité du revenu. D'ici la fin de 2001, nous aurons instauré un grand nombre d'innovations, comme l'ajout d'une calculatrice des pensions sur le site Web actuel de DRHC qui permettra aux Canadiens d'évaluer leurs propres prestations et d'étudier leurs options de retraite. Les bénéficiaires pourront aussi demander par voie électronique un relevé de leurs cotisations au RPC et nous informer de tout changement d'adresse. Nous commencerons à mettre en œuvre, sur le Web, un système qui permettra à nos agents de première ligne de gérer un plus grand nombre de demandes de renseignements et de transactions. Les clients y accéderont ensuite, dans le cadre de notre stratégie globale appelée Gouvernement en direct.

Afin d'améliorer davantage le service à la clientèle, nous examinerons nos programmes et nos règlements dans le but de nous assurer qu'ils conviennent au nouveau contexte des services du gouvernement électronique. Notre travail consistera en grande partie à faire en sorte que nos nouveaux systèmes protègent les renseignements personnels fournis par les clients ainsi que l'intégrité des systèmes, des données et des fonds du RPC et de la SV.

Participation des citoyens à la mesure des améliorations

En vue de répondre aux attentes énoncées dans le document du Conseil du Trésor intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada[7], nous reconnaissons que, dans un avenir prévisible, les clients qui communiquent avec nous au sujet des prestations de la SV et du RPC continueront surtout d'utiliser le téléphone. Nous améliorerons donc notre service aux appelants en fonction des résultats d'un nouveau mécanisme de suivi de la satisfaction des clients qui sera élaboré au cours de l'année. Ce projet de participation active des clients nous permettra d'interroger ceux qui utilisent notre système de réponse vocale interactive pour obtenir des services par téléphone. Leurs réponses nous aideront à faire connaître presque instantanément aux gestionnaires locaux la satisfaction des clients relativement au service.

Nous mettrons sur pied une charte du service à la clientèle et des normes de service pour nos activités liées aux programmes de la sécurité du revenu. La charte décrira notre objectif et le niveau de service que les clients sont en droit de s'attendre à recevoir. Elle précisera aussi de quelle façon les Canadiens peuvent nous aider à améliorer notre service grâce à la rétroaction. Il sera ainsi plus facile pour les bénéficiaires de nous faire des commentaires et nous leur fournirons des outils de mesure qui nous permettront de mieux comprendre leurs attentes et qui nous donneront

---

6 La contribution générale de DRHC à l'engagement relatif à Gouvernement en direct est décrite à la page 55.

7 Ce document se trouve sur le site Web du SCT, à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/res_can/siglist_f.html

un aperçu général de la qualité de nos services. Les résultats nous permettront de trouver sans cesse des façons d'améliorer nos pratiques organisationnelles, nos politiques, notre législation et nos produits d'information.

Les normes de service refléteront les critères de rendement nationaux que nous avons presque fini d'élaborer. Nous recueillerons, au moyen de sondages sur la satisfaction des clients, de rencontres avec des groupes de discussion et d'entrevues des données qui nous montreront à quel point nous respectons ces normes. Nous ferons connaître les résultats obtenus dans le cadre du rapport ministériel sur le rendement.

Nous poursuivrons la mise en œuvre d'un cadre de rendement relatif à notre initiative d'Information sur le système de revenu de retraite (ISRR) au cours de 2001-2002. Ce cadre nous permettra de savoir en quoi la connaissance du régime de retraite public des Canadiens a changé puisqu'il mesurera, au moyen d'entrevues, de mises à l'essai des nouveaux produits auprès de groupes cibles et de sondages auprès des clients, leur réaction face aux produits de communication.

Amélioration constante du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada

Les prestations d'invalidité versées dans le cadre du Régime de pensions du Canada constituent, pour un grand nombre de Canadiens handicapés, une source importante de revenus. DRHC a renforcé la gestion générale de ce programme et poursuivra cette tâche au cours de 2001-2002.

Nous renforcerons notre passage vers une prestation de services axée sur la clientèle, ce qui signifie que nous fournirons des services taillés sur mesure et offerts au moment opportun dans le but de répondre aux besoins des clients. Nous mettrons l'accent sur un contact plus précoce et plus personnalisé avec les personnes qui présentent une demande de prestations, sur un suivi plus opportun des bénéficiaires de prestations et sur un soutien plus proactif des bénéficiaires qui se préparent à retourner au travail ou à prendre leur retraite.

Nous prévoyons mettre à l'essai une série d'initiatives d'amélioration du service en 2001-2002. Par exemple, nous allons travailler avec un fournisseur privé d'assurance-invalidité à long terme en ce qui concerne la présélection des demandes et l'amélioration de l'aiguillage des clients. Nous tentons de créer des liens entre le RPC et les prestations de maladie de l'assurance-emploi dans le but d'offrir des services intégrés et d'adopter une méthode de contact précoce avec le client dans toutes les régions d'ici mars 2002. Nous essaierons aussi de diffuser plus tôt les présentations de cas liées aux audiences du tribunal de révision, d'aider les clients âgés à se préparer à la transition vers les prestations de retraite et de rendre plus accessibles des renseignements exhaustifs concernant le retour au travail.

Un cadre d'évaluation exhaustif nous servira à mesurer les résultats des améliorations apportées à la prestation de services axée sur la clientèle. Nous évaluerons ainsi les résultats, surveillerons le rendement et déterminerons les meilleures pratiques à adopter en ce qui concerne nos processus administratifs. Nous prévoyons découvrir que davantage de clients reçoivent un service approprié au moment opportun, que les

bénéficiaires vivent mieux les transitions et qu'un plus grand nombre de bénéficiaires réussissent à retourner au travail. Les améliorations devraient aussi réduire le nombre d'appels et de plaintes. Elles devraient créer des liens plus solides avec d'autres programmes de prestations d'invalidité.

Nous accorderons aussi beaucoup d'attention à la détermination de la meilleure façon de régler les demandes de prestations d'invalidité du RPC. Le règlement des demandes est un processus très complexe qui requiert une expertise médicale, un bon jugement et une grande compréhension de la nature de l'invalidité et de l'emploi dans le contexte du RPC. Pour soutenir le règlement, nous mettrons à jour nos politiques et nos procédures afin qu'elles correspondent à la jurisprudence actuelle et aux réalités contemporaines des personnes handicapées. Nous tenterons aussi d'assurer un équilibre entre l'esprit de la législation et son objectif.

L'appui aux bénéficiaires du programme de prestations d'invalidité du RPC qui désirent retourner au travail constitue une priorité fondamentale. Cependant, trop de bénéficiaires du programme de prestations d'invalidité du RPC ne connaissent pas les incitations actuelles à travailler et craignent de perdre leurs prestations s'ils tentent de travailler. C'est pourquoi nous ferons de plus grands efforts en matière de communication et nous adopterons de nouvelles méthodes. En plus d'accorder une période d'essai de trois mois et de permettre aux bénéficiaires de faire du bénévolat, d'aller à l'école ou de suivre une formation, les nouvelles incitations les rassureront puisque ces derniers pourront gagner un montant d'argent inférieur à une certaine limite sans avoir à le déclarer au RPC. De plus, ils auront plus de temps pour s'adapter au travail avant que ne cesse le versement des prestations. Ces modifications devraient avoir pour effet d'augmenter le taux de réussite des quelque 2 300 bénéficiaires des prestations d'invalidité du RPC qui tentent de retourner au travail au cours d'une année type.

Nous devons, à mesure que nous améliorons et modifions les services, nous assurer que les demandeurs et les bénéficiaires comprennent mieux le programme. Pour ce faire, nous communiquerons plus souvent avec les clients qui reçoivent des prestations d'invalidité, d'abord en leur faisant parvenir un bulletin annuel sur les changements apportés au programme. De meilleurs produits d'information (par exemple, des lettres et des trousses de demande rédigées en langage clair), des activités de sensibilisation et des partenariats stratégiques s'ajouteront à ce bulletin.

Prestations de revenu d'assurance-emploi

Nos résultats clés :

Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes la possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité; et

Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.

Le programme de Prestations de revenu d'assurance-emploi favorise le bien-être personnel, la stabilité économique et un marché du travail souple en offrant un soutien du revenu temporaire aux travailleurs sans emploi qui sont admissibles aux Prestations de revenu d'assurance-emploi (PRAE) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

En 2001-2002, nous prévoyons traiter environ 2,5 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi et émettre 20 millions de paiements d'assurance-emploi. Nous déposerons 60 p. 100 de ces paiements directement dans le compte de nos clients. Nous prévoyons effectuer 10 millions de transactions grâce aux technologies téléphoniques, au lieu du papier et du courrier traditionnel, et nous mènerons environ un million d'enquêtes sur des cas potentiels de fraude et d'abus envers l'assurance-emploi. Nous prévoyons répondre à près de 40 millions de demandes d'information sur les prestations et les activités relatives à l'assurance-emploi et traiter 1,5 million de demandes de numéros d'assurance sociale. Nous administrerons également 114 000 contrats de rentes sur l'État pour les Canadiens et environ 37 000 demandes de réduction de cotisations relativement aux régimes d'assurance-salaire des employeurs en cas de maladie.

Environ 8 000 employés de DRHC à l'échelle du pays, travaillant dans les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) et les télécentres, aideront à exécuter le programme de Prestations de revenu d'assurance-emploi en 2001-2002.

DÉPENSES BRUTES

Financement	Prévision	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dépenses de fonctionnement brutes	522,4	513,9	505,2	505,2
Prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (partie I)	9 522,0	10 095,2	10 566,3	10 781,8
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	69,4	65,8	65,8	65,8
Total consolidé de PRAE	10 113,8	10 674,9	11 237,3	11 352,8
Équivalents temps plein	7 615	7 596	7 522	7 522

Contexte opérationnel et défis

Le Canada a bénéficié d'une très forte croissance de l'emploi au cours des dernières années. Malgré cela, répondre aux besoins des chômeurs canadiens demeure une priorité du gouvernement. Trois facteurs principaux influent sur la planification opérationnelle des PRAE. Le premier repose sur la nécessité d'appliquer les leçons apprises à ce jour sur les répercussions du programme d'assurance-emploi depuis ses débuts en 1996 et en 1997 et de respecter les engagements du gouvernement du Canada à ce chapitre.

En général, les réformes de l'assurance-emploi donnent les résultats désirés. Les données recueillies par Statistique Canada en 1999 révèlent qu'environ 80 p. 100 des personnes qui ont occupé un emploi assurable répondraient aux critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, si elles perdaient leur emploi ou le quittaient pour des raisons valables. Les autres n'ont en général pas accumulé suffisamment d'heures pour être admissibles. Malgré cela, le gouvernement reconnaît que certaines modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* s'imposent.

La nécessité d'améliorer continuellement les services offerts aux Canadiens constitue le second facteur de notre contexte opérationnel. Conformément aux engagements de DRHC et aux objectifs du gouvernement précisés dans *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*, le programme d'assurance-emploi constitue un véhicule idéal pour améliorer les services du gouvernement du Canada à l'intention des Canadiens. Les stratégies de DRHC en ce qui concerne l'amélioration des services reflètent pleinement le troisième facteur de notre contexte de planification : la nécessité d'assurer la meilleure utilisation possible des fonds publics. Ce facteur ainsi que la priorité que nous continuons d'accorder à la simplification des opérations et à l'accroissement de l'efficacité, s'est toujours révélé important pour justifier notre lutte contre la fraude et l'abus envers l'assurance-emploi.

Ces facteurs, d'autres engagements du gouvernement et nos responsabilités continuelles nous ont aidé à définir nos priorités pour 2001-2002.

Mettre en œuvre les modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*

Le gouvernement a proposé des modifications législatives à la *Loi sur l'assurance-emploi* dans le cadre du projet de loi C-2. Ce projet de loi prévoit des changements visant à éliminer la règle d'intensité, à modifier les dispositions concernant le remboursement des prestations ainsi que les conditions d'admissibilité des parents qui réintègrent le marché du travail après une longue période passée à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Nous offrirons le soutien nécessaire pendant la période où le Parlement étudiera le projet de loi. S'il est adopté, nous mettrons en œuvre les changements opérationnels et administratifs nécessaires pour nous adapter aux nouvelles dispositions le plus efficacement possible.

Améliorer le service offert aux Canadiens

Les Prestations de revenu d'assurance-emploi constituent un important service qu'offre le gouvernement du Canada aux Canadiens. L'amélioration de ce service représente un engagement continu. En 2001-2002, nous mettrons l'accent sur certaines mesures particulières, déterminées par le travail effectué pour atteindre les objectifs formulés dans *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*.

Entre autres, nous sommes déterminés à offrir un service plus opportun et à faire preuve de plus d'exactitude dans le calcul des paiements. Nous répondrons aux observations du vérificateur général concernant notre précédent indicateur de rapidité de paiement. En outre, en adoptant une approche davantage axée sur les clients, nous étendrons la portée de l'indicateur de rapidité de paiement de façon à y inclure les personnes qui ont demandé des prestations, mais qui n'y sont pas admissibles. Nous avons l'intention d'introduire une mesure d'évaluation de notre capacité de verser un paiement dans les 28 jours suivant le début de la période de prestations d'un client ou, dans le cas d'un client qui n'a pas droit aux prestations, de lui faire connaître notre décision dans les 28 jours suivant la date à laquelle la période de prestations aurait commencé. Même si nous dépassons régulièrement la cible de 90 p. 100, fixée dans le cadre de notre indicateur actuel de rapidité de paiement, il se peut que cette nouvelle mesure nous oblige à modifier la façon dont nous gérons notre charge de travail. Néanmoins, nous nous efforcerons d'atteindre notre cible de 90 p. 100.

Le second aspect de notre engagement à l'égard de la qualité du service en 2001-2002 sera d'accroître le niveau actuel (94 p. 100) d'exactitude quant au traitement des demandes. Nous avons déjà mis en œuvre un projet de gestion de la qualité à l'échelle du pays qui met l'accent sur le contrôle des demandes d'assurance-emploi et sur la prestation de conseils et d'aide au personnel. Nous avons l'intention d'instaurer une stratégie d'amélioration plus exhaustive qui donnera lieu à un contrôle rigoureux de toutes les demandes d'assurance-emploi traitées dans tous les CRHC. Le personnel de l'assurance-emploi bénéficiera donc d'une rétroaction sur la qualité de son travail. La stratégie dégagera les priorités en matière de formation pour le personnel et les mesures de redressement qu'il est possible d'appliquer aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'au personnel de l'assurance-emploi.

« Le gouvernement continuera de travailler à offrir d'ici 2004 tous ses services en direct, de manière à être mieux branché avec les citoyens. »

[Discours du Trône de 2001]

Le troisième élément de l'amélioration des services sera l'utilisation accrue d'Internet pour la prestation des services d'assurance-emploi, conformément aux engagements du gouvernement, notamment l'initiative appelée Gouvernement en direct et l'amélioration des services, engagements réitérés dans le discours du Trône du 30 janvier 2001. En 2001-2002, nous renforcerons notre capacité de transmettre de l'information sur le programme d'assurance-emploi, par Internet. Toujours par Internet, nous nous efforcerons également d'offrir des services efficaces et sécuritaires aux prestataires et aux employeurs d'ici 2004.

Favoriser la compréhension et la sensibilisation à l'égard des conditions de l'assurance-emploi

Les changements considérables apportés à l'assurance-emploi au cours des dernières années n'ont pas toujours été bien compris des nombreux utilisateurs du programme, malgré les campagnes de communication menées par DRHC. Par conséquent, de trop nombreuses personnes prennent des décisions (et plus particulièrement celle de quitter un emploi) sans connaître les effets de ces dernières sur leur admissibilité à l'assurance-emploi.

La *Loi sur l'assurance-emploi* permet aux travailleurs de quitter leur emploi dans certaines situations, sans que leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi ne soit compromise (par exemple, dans les cas de harcèlement, de discrimination ou de conditions de travail dangereuses). Parmi les personnes qui ne sont pas potentiellement admissibles aux prestations d'assurance-emploi, environ 13 p. 100 quittent leur emploi volontairement pour des raisons non décrites dans la Loi. Nous souhaitons réduire ce pourcentage en fournissant plus d'information aux travailleurs qui envisagent la possibilité de quitter leur emploi. Nous espérons que grâce aux services de nos bureaux locaux, à notre site Web et à d'autres activités de communication, un moins grand nombre de personnes quitteront leur emploi sans savoir qu'elles ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Cette stratégie de communication sera étoffée par les activités qu'il faudra sans doute mener pour informer les Canadiens des autres changements apportés à l'assurance-emploi, si le Parlement adoptait le projet de loi C-2.

Améliorer la gestion des fonds publics

Notre engagement général visant à garantir la meilleure gestion et la meilleure reddition de comptes possible à DRHC s'appliquera également aux activités entourant les prestations de revenu d'assurance-emploi.

Par exemple, nous avons l'intention de mettre à jour nos systèmes de gestion pour nous orienter davantage vers la responsabilisation à l'égard des résultats, plus particulièrement dans le domaine du service à la clientèle. En 2001-2002, nous nous doterons d'un ensemble précis d'objectifs clés pour le programme d'assurance-emploi à

l'échelle nationale, régionale et locale. Ces objectifs nous aideront à mettre en lumière des initiatives particulières, notamment la mise en œuvre d'une stratégie de formation nationale à l'intention du personnel afin d'améliorer la qualité (recherche de données, justification des décisions, information sur les dossiers, etc.); l'élaboration, la mise en œuvre et la promotion d'outils et de renseignements pour mieux sensibiliser les clients au programme de l'assurance-emploi et l'amélioration de l'accès aux services. Le fait d'avoir des objectifs bien définis nous aidera à évaluer notre capacité à les atteindre.

En outre, nous mettrons en œuvre un système de mesure du rendement plus complet pour le programme d'assurance-emploi, caractérisé par une approche plus équilibrée de la gestion interne du programme. Ce système tentera de surpasser les indicateurs de rendement actuels qui mettent principalement l'accent sur la rapidité avec laquelle les prestations sont versées, les appels sont entendus et les demandes transmises par téléphone sont réglées. Nous tenterons notamment d'intégrer des indicateurs de qualité du service, d'efficacité et de rentabilité en vue de mesurer l'exactitude, la productivité et les coûts administratifs de diverses activités. Également, nous nous attacherons à obtenir une rétroaction, par le biais de sondages, sur les services offerts à nos clients.

Nous poursuivrons nos efforts pour prévenir, empêcher et détecter la fraude et l'abus. À cet égard, nous continuerons d'accorder la priorité aux activités de prévention, notamment les séances d'information de groupe à l'intention des prestataires de l'assurance-emploi. Ces séances visent principalement à informer les clients de leurs droits et obligations pendant qu'ils touchent des prestations, ainsi que des services de réintégration offerts à leur Centre de ressources humaines ou dans leur collectivité. En outre, un volet de séances d'information à l'intention des employeurs sera créé afin de les sensibiliser aux règles et à leurs responsabilités liées au programme d'assurance-emploi.

Conformément aux engagements que le Ministère est disposé à respecter envers le vérificateur général et le Parlement, l'amélioration de la gestion du système de numéro d'assurance sociale (NAS) demeurera une priorité de l'assurance-emploi. Plus particulièrement, nous nous attacherons à améliorer l'intégrité du programme de NAS et du Registre d'assurance sociale. Cela comprend des améliorations quant à la qualité et au nombre d'enquêtes relatives au NAS, lesquelles pourront se concrétiser grâce à un nouveau cours de formation pour le personnel sur la façon de mener une enquête relative au NAS ainsi qu'à de nouveaux programmes de détection des fraudes. Ces mesures devraient améliorer les résultats des 5 000 enquêtes reliées au NAS que nous prévoyons effectuer. Comme bon nombre des craintes concernant la confidentialité du NAS et son administration ont trait à la façon dont les Canadiens utilisent ce numéro, nous sensibiliserons davantage le public à ce sujet. Nous produirons donc de nouvelles brochures pour les employeurs et le grand public sur la façon dont on peut se protéger d'une utilisation inappropriée du numéro d'assurance sociale.

Investissement dans les ressources humaines

Nos résultats clés :

Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes la possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité; et

Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.

Le discours du Trône de 2001 l'exprime clairement : le gouvernement croit fermement que la qualité de vie de tous les Canadiens s'améliore lorsque tous les citoyens ont la possibilité, grâce aux compétences et au soutien nécessaires, de contribuer pleinement à leur vie et à celle de leur collectivité tant sur le plan économique que social. Les programmes et les services d'Investissement dans les ressources humaines (IRH) de DRHC aident le Canada à devenir un pays plus innovateur et englobant.

Les programmes de l'IRH ont des priorités sociales et économiques. Ils touchent les Canadiens de tous les âges, et ce, à toutes les étapes de leur vie. Ces programmes s'adressent également aux groupes ayant des besoins distincts comme les Autochtones, les jeunes en situation de risque, les personnes handicapées et les sans-abri.

Par le biais du programme d'IRH, DRHC a la responsabilité de soutenir le développement des ressources humaines du Canada et la capacité des Canadiens de participer plus étroitement au marché du travail et à la collectivité. On améliore ainsi la qualité de vie des Canadiens, favorise la productivité et réduit la dépendance des gens et des collectivités envers le besoin d'intervention gouvernementale et le soutien du revenu.

Les activités de l'IRH sont très diversifiées. On y trouve toute une gamme de services d'information, de coordination et de consultation. Il y a des programmes de subventions et de contributions ainsi que des prêts et des programmes législatifs. En outre, nous appuyons l'accès à l'apprentissage continu et au perfectionnement des compétences, à des activités de développement social ainsi qu'à des possibilités d'emplois et de création d'emplois. DRHC offre certains de ces programmes et services directement ou par l'entremise de partenariats avec les provinces, les territoires et les municipalités, les secteurs privé et bénévole et les organismes autochtones, sectoriels et communautaires[8].

[8] Une liste plus complète des partenaires se trouve à la page 132.

L'IRH apporte tous les ans une aide directe à plus de 3,2 millions de Canadiens. Au cours de 2001-2002, nous prévoyons que les renseignements sur nos programmes et nos services seront consultés plus de 31 millions de fois par l'entremise de nos sites Web, des guichets interactifs situés dans les Centres de ressources humaines et dans d'autres lieux communautaires et de nos nombreuses publications.

Près de 4 000 employés de DRHC facilitent l'exécution des programmes et la prestation des services d'IRH et diffusent l'information pertinente à la population canadienne.

DÉPENSES BRUTES

Financement	Prévision	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dépenses de fonctionnement brutes	549,3	577,5	542,7	530,7
Subventions et contributions non législatives	929,3	1 059,5	1 085,0	952,9
Paiements de transfert législatifs	1 222,0	1 143,6	1 083,3	1 070,1
Total des dépenses brutes	2 700,6	2 780,6	2 711,0	2 553,7
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien[a]	2 061,0	2 151,8	2 179,7	2 183,2
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 800,0	1 900,0	2 000,0	2 500,0
Total consolidé de l'IRH	6 561,6	6 832,4	6 890,7	7 236,9
Équivalents temps plein[b]	3 833	3 885	3 398	3 186

a. Pour une ventilation des dépenses pour chaque province et territoire relevant de la partie II de l'assurance-emploi au cours de l'exercice 2001-2002, veuillez consulter la section intitulée Renseignements supplémentaires, Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2001-2002, à la page 127.

b. La diminution du nombre d'ETP est principalement attribuable à l'approbation de ressources temporaires. Ces ressources sous-tendent la mise en œuvre d'un Plan d'action en six points pour renforcer les subventions et les contributions provenant de DRHC.

Contexte opérationnel et défis

Les activités d'Investissement dans les ressources humaines se déroulent dans un contexte opérationnel extrêmement actif, et nous avons restructuré la façon dont nous organisons nos travaux d'IRH afin de mieux nous adapter à ce contexte.

L'exercice 2001-2002 marquera le premier exercice complet pour la nouvelle structure de ces programmes qui a divisé l'ancienne Direction générale de l'investissement dans les ressources humaines en trois nouveaux groupes : le premier est responsable des programmes offerts en grande partie par l'Administration centrale de DRHC; le deuxième, des programmes offerts par les bureaux locaux et régionaux de DRHC; et le troisième, des activités d'aide aux sans-abri.

Pour l'exercice 2001-2002, comme dans le cas de l'exercice précédent, l'IRH cherchera principalement à améliorer la gestion et l'administration des programmes. Pour ce faire, nous continuerons de mettre en œuvre le Plan d'action en six points pour les subventions et les contributions. Ce plan d'action a remédié aux lacunes administratives

révélées par notre vérification interne de 1999[9]. Nous mettons également de l'avant une Initiative globale de gestion de programme pour nous assurer que nos programmes ont des objectifs clairs, que leur conception et leur mise en œuvre sont efficaces, qu'ils comportent des mesures de rendement exhaustives, sont dotés de cadres de responsabilisation axés sur les résultats et de cadres de vérification et d'évaluation appropriés. Nous nous sommes engagés à maintenir et même à dépasser les progrès que nous avons réalisés jusqu'à présent. Nous nous penchons présentement sur les problèmes que le commissaire à la protection de la vie privée a relevés dans son rapport annuel.

Le discours du Trône de 2001 soulignait aussi l'importance de collaborer avec tous nos partenaires en vue de rencontrer les besoins des Canadiens et cela constitue une prémisse fondamentale de nos activités d'IRH. Par exemple, des programmes touchant des domaines comme la réponse aux besoins des enfants, l'amélioration de l'accès des Canadiens aux compétences nécessaires dans une économie innovatrice, le soutien des forces des collectivités autochtones et la question des sans-abri dépendent des partenariats avec les provinces, les territoires, le secteur bénévole ou le secteur privé. Nous nous sommes engagés à soutenir les principes de l'Entente-cadre sur l'union sociale et à collaborer avec les intervenants. Toutes les activités doivent faire l'objet d'une gestion qui correspond aux principes inhérents à l'Entente-cadre sur l'union sociale, aux décisions des premiers ministres, du Conseil des ministres sur la réforme et la refonte des politiques sociales, du Forum des ministres du marché du travail, des ministres responsables des services sociaux et du Conseil des ministres de l'Éducation.

Inclusion au marché du travail et à la collectivité

DRHC est responsable d'une grande partie du programme du gouvernement du Canada prévu dans le discours du Trône de 2001, qui vise à ce que tous les Canadiens fassent partie intégrante du marché du travail et de la collectivité. Ce programme s'adresse aux jeunes, aux peuples autochtones, aux personnes handicapées et à celles qui doivent surmonter des obstacles pour participer pleinement à la vie de notre pays. Cette inclusion est compromise, lorsque, par exemple, le chômage chez les jeunes, les peuples autochtones et les personnes handicapées se trouve sur le point de dépasser, au moins du double, la moyenne nationale. Le nombre d'Autochtones à faible revenu est quatre fois plus élevé que la moyenne nationale. Environ 54 p. 100 des personnes handicapées gagnent moins de 15 000 dollars par année alors que 52 p. 100 d'entre elles sont chômeuses et que 27 p. 100 touchent de l'aide sociale ou une indemnisation des accidentés du travail.

Face à ce problème, notre priorité est de contribuer à donner à tous les Canadiens la capacité et la possibilité de participer pleinement à la société. Nous mettons l'accent sur les Canadiens qui doivent souvent surmonter de nombreux obstacles pour y arriver.

[9] Voir http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports/indexx.shtml

➢ Donner aux enfants un bon départ dans la vie

La participation au marché du travail et à la société débute auprès de nos enfants. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux estiment qu'il est extrêmement prioritaire d'offrir aux enfants le meilleur départ possible dans la vie. En septembre 2000, les premiers ministres (à l'exception de celui du Québec) ont annoncé l'Initiative de développement de la petite enfance dans le cadre de leur engagement commun envers cet objectif. Le discours du Trône s'est fondé sur cette entente, le gouvernement ayant signalé son encouragement à l'égard d'un nouveau projet national pour « [...] veiller à ce que tous les enfants soient à l'abri des affres de la pauvreté ».

« La seule façon de nous assurer que nos enfants seront bien disposés à apprendre et que, une fois devenus adultes, ils seront prêts à saisir les occasions et à édifier leur pays, c'est de leur offrir un bon départ dans la vie. »

[Discours du Trône de 2001]

Nous appuierons ces engagements en élaborant des politiques et des prestations qui sous-tendent des mesures importantes comme la Prestation nationale pour enfants. Nous appuierons également l'Initiative de développement de la petite enfance en finançant la recherche connexe — par exemple, les points positifs de la garde d'enfants, de l'aide sociale à l'enfance et du développement de l'enfant. Nous appuierons des innovations provinciales et territoriales qui aident les parents à vaincre la pauvreté.

Nous aurons un rôle global important à jouer en misant sur la capacité des organismes responsables des questions liées à la petite enfance. Nous ferons notre part au moyen d'investissements dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones qui subventionnera 7 800 places dans des centres de la petite enfance des Premières nations et des Inuit grâce à un budget de financement du programme de 41 millions de dollars par année.

➢ Créer des conditions favorables pour les Canadiens handicapés[10]

Les personnes handicapées forment un autre groupe qui rencontre des obstacles lorsqu'il s'agit de participer pleinement à la vie de la collectivité et au marché du travail. DRHC est responsable du programme fédéral pour les personnes handicapées. Nous offrons plusieurs initiatives d'importance.

« Divers obstacles empêchent souvent les personnes ayant un handicap de participer pleinement à la vie économique et sociale. Le gouvernement du Canada travaillera donc avec les provinces et les territoires et avec d'autres partenaires en vue d'arrêter une stratégie globale d'inclusion au marché du travail des personnes ayant un handicap. »

[Discours du Trône de 2001]

[10] Les prestations d'emploi et les mesures de soutien (PEMS) sont également offertes aux personnes qui pourraient faire partie d'un groupe désigné (les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles). L'utilisation de ces prestations et mesures fait l'objet d'une étude dans le Rapport de contrôle et d'évaluation. Le rapport de 2000 se trouve à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/2000/sum00x.shtml

L'une de ces initiatives est le Fonds d'intégration qui aide les personnes handicapées à se préparer à l'emploi, à décrocher un poste et à le conserver. Nous prévoyons que, chaque année, le programme aidera environ 3 000 Canadiens handicapés à améliorer leur employabilité, ce qui représentera des coûts de 30 millions de dollars par année. Parmi les personnes qui recevront de l'aide, plus de 1 200 par an devraient trouver un emploi.

En plus des autres programmes et services continus comme l'initiative d'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH), nous répondrons, en 2001-2002, aux engagements contenus dans le discours du Trône en établissant les bases des innovations futures liées aux politiques et aux programmes. Nous élaborerons notamment un cadre de responsabilisation relatif aux efforts consacrés aux personnes ayant un handicap et nous améliorerons l'établissement de rapports sur l'invalidité. Nous avons l'intention de mettre à jour et d'accroître les connaissances relatives aux Canadiens handicapés, y compris une révision, qui aura lieu en 2001, de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités réalisée en 1991.

Nous nous pencherons également sur une série de politiques et de programmes prioritaires en collaboration avec divers partenaires, particulièrement les provinces et les personnes handicapées elles-mêmes. Nous voulons déterminer comment améliorer l'accès des personnes handicapées à du soutien et orienter nos efforts vers une stratégie relative au marché du travail à leur intention comme le soulignait le discours du Trône. Nous voulons également déterminer la façon de combler les lacunes que comportent les programmes et les services.

➢ Créer des partenariats pour venir en aide aux sans-abri

Annoncée en décembre 1999, l'initiative pour les sans-abri lancée par le gouvernement du Canada est un engagement triennal visant à aider les collectivités à trouver une solution à l'itinérance. Cette initiative comprend des partenariats avec les collectivités, d'autres ordres de gouvernement ainsi que les secteurs bénévole et privé pour élaborer des approches appropriées visant à répondre à divers besoins, qu'il s'agisse de l'intervention en situation de crise, de l'aide à long terme ou encore de la prévention. Elle met l'accent sur une approche globale de soutien (c'est-à-dire une réponse intégrée aux divers besoins des sans-abri en ce qui a trait aux refuges, aux services médicaux et sociaux, au logement et à l'emploi). S'inspirant des pratiques exemplaires d'autres pays, cette approche aide les sans-abri à passer de la rue à une vie plus sûre et plus stable.

Au cours de 2001-2002, l'initiative permettra de mettre en œuvre bon nombre des priorités que les collectivités participantes ont relevées dans les plans qu'elles ont élaborés au cours de la première année de cette initiative. Nous poursuivrons nos efforts pour créer et élargir des partenariats au sein de la collectivité et avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et des organismes nationaux et régionaux. Grâce à l'amélioration de ces partenariats, les collectivités auront un meilleur accès aux services et aux ressources dont elles ont besoin pour trouver des solutions communautaires à l'itinérance. Nous chercherons à créer des partenariats en misant sur les efforts d'animateurs municipaux à l'échelle locale et en discutant davantage des besoins des sans-abri et des lacunes au sein des services communautaires. De plus, nous travaillerons de concert avec d'autres ministères fédéraux pour mieux faire le lien entre les programmes existants et l'initiative pour les sans-abri. Nous encouragerons les

ministères à utiliser l'approche globale de soutien communautaire afin d'instaurer de nouveaux programmes pour réduire le fractionnement de la prestation de services.

➢ Accroître les possibilités pour les Autochtones

Compte tenu des défis bien connus auxquels font face les peuples autochtones, nous avons mis en œuvre, en 1999-2000, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), qui vise à intégrer des programmes autochtones, y compris des programmes liés au marché du travail, des programmes pour les jeunes, les Autochtones vivant dans des zones urbaines et les personnes handicapées ainsi que des services de garde pour les Premières nations et les Inuit. Il s'agit d'un investissement quinquennal de 1,6 milliard de dollars et de la principale composante du programme national du gouvernement relatif aux Autochtones.

Au cours de 2001-2002, on prévoit que quelque 30 000 Autochtones de tous les âges, peu importe leur situation ou l'endroit où ils habitent, profiteront des programmes et services de la SDRHA. Avec une partie des programmes axés sur l'emploi, nous prévoyons que 200 personnes retourneront à l'école et que 7 000 trouveront un emploi ou deviendront travailleurs autonomes grâce aux programmes et services de la SDRHA. Cela devrait représenter une économie de 6,5 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi impayées et en aide sociale pour l'année.

➢ Créer des conditions favorables pour les jeunes Canadiens

Le gouvernement du Canada s'est engagé à créer des conditions favorables pour les jeunes Canadiens. En plus de nos travaux, qui sont décrits aux sections intitulées Attachement et réintégration au marché du travail et Mettre l'apprentissage et l'acquisition des compétences en valeur, la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) continuera à faire respecter cet engagement.

« Les jeunes à risques sont parmi les plus susceptibles d'abandonner leurs études ou d'avoir du mal à trouver un emploi à la sortie de l'école. Avec ses partenaires, le gouvernement veillera à ce que ceux et celles qui ont le plus besoin d'aide pour poursuivre leurs études ou pour décrocher un premier emploi reçoivent l'appui nécessaire. »

[Discours du Trône de 2001]

DRHC administre la SEJ en collaboration avec 13 ministères et organismes de l'administration fédérale par l'entremise de partenariats avec le secteur privé et bénévole ainsi qu'avec des collectivités et d'autres gouvernements. La SEJ a comme objectif d'améliorer l'employabilité des jeunes en les aidant à obtenir des renseignements et à acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience professionnelles dont ils ont besoin pour faire un choix de carrière, poursuivre leur apprentissage, se préparer au monde du travail et y participer. En 2001-2002, DRHC, en collaboration avec d'autres ministères du gouvernement, évaluera la SEJ pour déterminer l'efficacité de cette stratégie.

Pour DRHC, la SEJ comporte trois volets touchant l'expérience professionnelle : Service jeunesse Canada (SJC), Jeunes stagiaires Canada (JSC) et Objectif emplois d'été pour étudiants (OEEE). La SEJ continuera de mettre davantage l'accent sur les jeunes en situation de risque en finançant des projets du SJC et en fournissant du financement pour ces jeunes tout en explorant la possibilité d'accroître les activités reliées à d'autres programmes s'adressant précisément à eux. Les activités de DRHC à l'intention des

jeunes en situation de risque, y compris le SJC, devraient donner une expérience professionnelle à 10 500 jeunes. Parmi eux, 1 500 retourneront aux études et 6 300 décrocheront un emploi ou deviendront travailleurs autonomes chaque année, grâce à un budget de financement du programme de 105,7 millions de dollars. Les résultats distincts des programmes JSC et OEEE font l'objet de commentaires aux pages 37 et 40, respectivement. Au total, la SEJ, dont le budget s'élève à 270,3 millions de dollars, devraient aider, tous les ans, plus de 70 500 jeunes à acquérir de l'expérience de travail. Parmi ces jeunes, nous prévoyons que plus de 48 000 reprendront leurs études et que plus de 13 300 trouveront un emploi ou deviendront travailleurs autonomes.

➢ Appuyer les communautés minoritaires de langue officielle et améliorer leur situation

L'engagement du gouvernement du Canada envers la promotion de la pleine participation des citoyens à la vie du pays se retrouve dans les obligations qui lui incombent en vertu de la *Loi sur les langues officielles*. Il vise à améliorer la vitalité des communautés minoritaires de langue anglaise et française, à appuyer et à aider leur développement et à favoriser la pleine reconnaissance et l'utilisation de l'anglais et du français au sein de la société canadienne.

« La dualité linguistique du Canada est au cœur de notre identité canadienne et constitue un élément clé de notre société dynamique. La protection et la promotion de nos deux langues officielles sont une priorité du gouvernement, d'un océan à l'autre. Le gouvernement renouvellera son engagement à l'égard des communautés minoritaires de langue officielle viables [...] ».

[Discours du Trône de 2001]

Au cours de 2001-2002, la plupart de nos activités à l'appui de cet engagement se dérouleront par l'entremise du Secrétariat, Communautés minoritaires de langue officielle de DRHC. Nous voulons nous assurer que les initiatives de création d'emplois, le renforcement des capacités communautaires, le développement rural et l'intégration des jeunes au développement économique répondent aux besoins des communautés minoritaires de langue officielle.

Attachement et réintégration au marché du travail

« Nos jeunes sont optimistes, bien au fait des derniers progrès technologiques, branchés avec le reste du monde et plus instruits que toutes les générations qui les ont précédés. Le gouvernement continuera de leur offrir les moyens de contribuer au mieux-être de leur pays, de se trouver un emploi ainsi que de mettre en application leur esprit d'entreprise et leur créativité. »

[Discours du Trône de 2001]

DRHC s'est toujours engagé à habiliter les Canadiens à gérer les changements qui se produisent sur le marché du travail ainsi qu'à se préparer à trouver un emploi, à décrocher un poste et à le conserver. Nous avons la responsabilité des programmes qui répondent aux besoins liés au marché du travail de tous les Canadiens. Nous mettons tout particulièrement l'accent sur les collectivités où le taux de chômage est élevé et sur les besoins de groupes spécifiques comme les jeunes, les personnes handicapées et les Autochtones. Par exemple, Jeunes stagiaires Canada prévoit accueillir 9 200 participants

chaque année. De ce nombre, 7 000 se trouveront un emploi et 700 retourneront aux études, grâce à un budget de financement du programme de 73 millions de dollars.

Comme dans tous les autres secteurs d'activité, nous continuerons d'accroître notre capacité d'évaluer les répercussions de nos activités sur le marché du travail au cours de 2001-2002. En plus des principales mesures déjà en vigueur en ce qui concerne cette priorité stratégique, nous travaillerons à l'élaboration d'une nouvelle méthode de mesure de l'incidence des Prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) au cours d'une période allant de un an à trois ans[11].

➢ Aider les gens par l'entremise des programmes et services liés au marché du travail

Les PEMS financées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* constituent un élément important de la stratégie du marché du travail du gouvernement du Canada[12]. Sept gouvernements provinciaux et territoriaux ont pris en charge ces PEMS et leur financement en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Ils sont pleinement responsables des résultats obtenus. D'après nos estimations, ces ententes représentent, en 2001-2002, 41,5 p. 100 (893 millions de dollars) des dépenses qui seront effectuées dans le cadre des programmes d'assurance-emploi prévus dans la partie II[13]. DRHC gère cinq autres ententes conjointement avec les provinces et les territoires. Les EDMT comprennent habituellement des partenariats avec des groupes communautaires. Grâce à la souplesse locale, ces EDMT feront en sorte que les Canadiens continuent de bénéficier de programmes pertinents et opportuns liés au marché du travail afin de réintégrer ce dernier.

Parmi les résultats des PEMS, nos partenaires provinciaux et territoriaux ainsi que ceux qui offrent d'autres services et nous-mêmes prévoyons aider environ 179 000 clients soutenus par l'assurance-emploi à exercer un emploi ou à devenir travailleurs autonomes au cours de 2001-2002, et offrir des services à 240 000 clients de l'assurance-emploi. Nous prévoyons en aider 177 000 à trouver ou à créer des emplois et fournir des services à 242 000 clients de l'assurance-emploi au cours de 2002-2003. Pour 2003-2004, nos prévisions s'élèvent à 177 000 et à 245 000, respectivement. Au cours de chacune de ces trois années, nous prévoyons économiser plus de 764 millions de dollars en prestations non versées, grâce au retour sur le marché du travail des prestataires de l'assurance-emploi avant la fin de leur période de prestations. On prévoit que 95 p. 100 des clients de l'IRH, soutenus par le système de DRHC, recevront leur premier chèque dans les 28 jours de leur admissibilité aux prestations[14].

---

11 Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – mesure active visant à aider les Canadiens à se préparer à réintégrer le marché du travail.

12 Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section intitulée Renseignements supplémentaires, Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2001-2002, à la page 127.

13 Comprend 250 millions de dollars pour les programmes et services pancanadiens.

14 À l'exception du Québec qui s'occupe de ses propres PEMS.

➢ Garantir l'accès des travailleurs qualifiés au marché du travail

Les efforts que nous consacrons aux questions liées au marché du travail s'appliquent aux principaux engagements fédéraux, provinciaux et territoriaux. L'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre au Canada est une priorité de l'Entente-cadre sur l'union sociale que nous soutiendrons de plusieurs façons. Nous tenterons notamment d'améliorer l'efficacité du Programme du sceau rouge en conservant les normes et les examens de qualification de 44 métiers spécialisés qui utilisent ces normes communes. Nous appuyons également la création d'une base de données informatisées, regroupant des questions pour ces examens, qui devrait être opérationnelle au début de 2002.

Le fait que 19 professions libérales (par exemple : médecins, enseignants, arpenteurs-géomètres et pharmaciens) continueront d'éliminer les barrières interprovinciales à la mobilité de la main-d'œuvre d'ici le 1er juillet 2001, conformément au chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur et de l'échéancier prévu aux termes de l'Entente-cadre sur l'union sociale, contribuera également à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre. Nous continuerons d'appuyer ces efforts en fournissant le soutien consultatif, organisationnel, financier et logistique nécessaire aux associations et aux organismes de réglementation professionnels.

Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers, nous collaborons avec Citoyenneté et Immigration Canada pour évaluer l'incidence des travailleurs étrangers temporaires qui arrivent au Canada. Nous aidons les employeurs à répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines en facilitant l'entrée de travailleurs hautement qualifiés dans des secteurs touchés par des pénuries de main-d'œuvre tout en veillant au développement d'un marché du travail solide. Cette activité aide l'industrie à s'adapter à la compétition du marché mondial et permet aux Canadiens de tirer profit du transfert des compétences de travailleurs étrangers au cours d'affectations de travail temporaires. D'ici la fin de 2001-2002, nous nous efforcerons d'élaborer des outils de mesure des retombées économiques nettes (par l'entremise de la création d'emplois directs et du transfert des compétences) sur le marché du travail, retombées créées par l'arrivée annuelle d'environ 50 000 travailleurs étrangers temporaires. Nous travaillerons également en étroite collaboration avec Industrie Canada et Citoyenneté et Immigration Canada pour évaluer l'incidence du programme sur la compétitivité internationale des industries qui font venir ces travailleurs.

Nous collaborons avec les provinces pour mettre à l'essai de nouveaux moyens d'aider les travailleurs âgés de 55 à 64 ans à conserver leur emploi ou à réintégrer le marché du travail. Grâce aux projets-pilotes pour travailleurs âgés, nous avons signé des ententes avec le Québec, Terre-Neuve et le Labrador, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon, qui leur permettent de créer et d'offrir divers projets. À la conclusion des ententes, on procédera à une évaluation pour déterminer les éléments qui ont le plus aidé les travailleurs âgés à conserver leur emploi.

Le 22 juin 2000, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il abolirait le Fonds du Canada pour la création d'emplois et que le financement qui y est associé serait redirigé vers les organismes de développement économique régionaux du gouvernement canadien. En 2001-2002, nous continuerons de surveiller les ententes en vigueur et respecterons nos engagements financiers au cours de l'abolition progressive du programme.

Une main-d'œuvre instruite, qualifiée et préparée

Même si le Canada occupe la première place en ce qui concerne le pourcentage d'adultes ayant fait des études postsecondaires, 48 p. 100 des adultes canadiens ne possèdent toujours pas le niveau d'alphabétisation nécessaire pour s'illustrer dans une économie du savoir, et 37 p. 100 des jeunes ne satisfont pas aux exigences habituelles d'un poste de premier échelon.

« Se donner une main-d'œuvre qualifiée exige un effort national. Avec les provinces et les territoires ainsi qu'avec les organismes non gouvernementaux, le gouvernement du Canada veillera à ce que tous les Canadiens, jeunes et vieux, puissent atteindre leurs objectifs en matière d'apprentissage. D'ici cinq ans, il faudra faire en sorte qu'au Canada au moins un million d'adultes de plus profitent des possibilités d'apprentissage. »

[Discours du Trône de 2001]

Conscient que les exigences relatives aux compétences de base ne peuvent qu'augmenter, le gouvernement du Canada a annoncé, dans le discours du Trône de 2001, que le soutien à l'apprentissage et à l'acquisition des compétences constitue une priorité. Une part importante de la responsabilité de la prise de mesures et de la création de partenariats dans ce domaine appartient à DRHC.

Nos activités d'IRH font partie intégrante de l'effort national pour bâtir une main-d'œuvre qualifiée et veiller à ce que tous les Canadiens atteignent leurs objectifs d'apprentissage. DRHC jouera un rôle de chef de file en explorant les possibilités d'utilisation d'un régime enregistré d'apprentissage personnel pour aider les Canadiens à trouver les sommes nécessaires à leur formation. Nous participerons aussi à l'amélioration du régime de prêt aux étudiants à temps partiel, à la mise sur pied d'une initiative nationale pour accroître l'alphabétisation et le perfectionnement des compétences chez les adultes et à l'amélioration du processus de reconnaissance des titres de compétence étrangers des nouveaux Canadiens.

Nous continuerons de soutenir d'autres innovations. Par l'entremise du Bureau des technologies d'apprentissage, nous continuerons de stimuler la conception et l'utilisation de technologies d'apprentissage novatrices pour aider les adultes à se perfectionner et à acquérir de nouvelles compétences, et de travailler avec les établissements d'enseignement, les petites et moyennes entreprises et les collectivités afin de veiller à ce que tous les Canadiens aient accès aux occasions d'apprentissage continu.

Ciblétudes interactif continuera de s'imposer à titre de principale ressource en direct pour les produits et services d'information sur l'apprentissage au Canada. Ciblétudes interactif, en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes non gouvernementaux et les organismes nationaux d'apprentissage, aideront annuellement plus de 1,5 million d'utilisateurs à fixer leurs objectifs d'apprentissage et à financer leurs efforts.

L'initiative appelée Mobilité Académique Internationale mettra en œuvre une stratégie qui contribuera à la réalisation de l'engagement pris par le Canada à l'occasion de la rencontre des ministres de l'Éducation du G-8 en avril 2000. Il s'agit de l'engagement visant à augmenter de 10 000 le nombre d'étudiants qui étudient à l'étranger (soit 2 p. 100 des étudiants de niveau postsecondaire) avant 2010.

➢ Aide aux étudiants d'aujourd'hui et de demain

Jusqu'en 2000, le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) versait des prêts aux étudiants grâce à des ententes conclues avec les institutions financières participantes. Puisque les institutions financières n'étaient plus disposées à maintenir cette entente, DRHC a lancé une version remaniée du PCPE le 1er août 2000[15].

Parmi les nouveaux éléments du PCPE, mentionnons les suivants : le gouvernement du Canada finance directement les prêts au lieu des institutions financières; le gouvernement du Canada détient les créances et assume tous les risques liés au portefeuille pour les prêts consentis après le 1er août 2000; le gouvernement habilite des fournisseurs de services pour remplacer les institutions financières dans l'administration et la gestion des prêts aux étudiants. Le PCPE suppose encore une collaboration avec les programmes d'aide aux étudiants de la plupart des provinces et des territoires, et nous sommes déterminés à conclure des ententes avec ces gouvernements afin de simplifier et d'améliorer le processus.

Les objectifs du PCPE (qui est directement financé) sont les suivants : maintenir l'engagement du gouvernement à favoriser l'accès des Canadiens à l'enseignement postsecondaire; veiller à ce que l'obtention d'un prêt soit une expérience positive pour les étudiants; et assurer le rendement et l'intégrité du portefeuille de prêts ainsi que la reddition de comptes. À cette fin, le contrat conclu avec les fournisseurs de services s'assortira d'une série d'incitatifs ayant pour but d'encourager ces derniers à atteindre les objectifs du programme. DRHC s'attend à ce que des évaluations régulières en fonction de ces critères permettent au portefeuille du Programme canadien de prêts aux étudiants d'offrir un cadre qui favorise une meilleure reddition de comptes pour les emprunteurs étudiants et les contribuables canadiens.

Au cours des trois dernières années, le gouvernement a établi une stratégie visant à profiter de la position du Canada à titre de pays dont la main-d'œuvre est la plus scolarisée du monde. Dans le cadre de cette stratégie, le programme de Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) favorise et améliore l'accès à l'éducation en encourageant les familles à économiser pour l'éducation de leurs enfants en ayant recours à des Régimes enregistrés d'épargne-études (REEE). Le gouvernement du Canada encourage les cotisations aux REEE en offrant des subventions complémentaires (jusqu'à 400 dollars par enfant et par année) dans le cadre du programme de la SCEE. On estime à 2,5 milliards de dollars les économies qui seront versées dans les REEE en 2001-2002. Il en coûtera 499 millions de dollars en Subventions canadiennes pour l'épargne-études.

Objectif emplois d'été pour étudiants (OEEE), volet de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) visant à procurer de l'expérience en milieu de travail, est un autre programme de l'IRH qui a pour but de répondre aux besoins des étudiants. Nous prévoyons que, chaque année, 50 800 étudiants acquerront une expérience de travail valable grâce au volet OEEE de la SEJ, dont le budget de financement du programme est de 91,6 millions de dollars. Cela leur permettra aussi de financer leurs études, car nous estimons que 45 800 de ces étudiants retourneront sur les bancs de l'école.

---

[15] Pour consulter le rapport détaillé sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, veuillez vous référer à la section Renseignements supplémentaires, Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants, à la page 96.

➢ Autres priorités touchant les ressources humaines

Il y a d'autres initiatives pour répondre aux besoins en apprentissage et qui complètent les programmes de l'IRH. Par exemple, nous prévoyons que le volet du Développement des compétences des PEMS permettra d'effectuer plus de 144 000 interventions chaque année, ce qui représente un budget de financement du programme de 800 millions de dollars.

Les partenariats sectoriels continueront de miser sur la collaboration patronale-syndicale et à la soutenir afin qu'on se penche sur des enjeux communs en matière de ressources humaines. Les conseils sectoriels sont les organes par lesquels les industries prennent des mesures et investissent afin de résoudre les problèmes de compétence auxquels font face les travailleurs de nombreux secteurs de l'économie. Par exemple, on s'attend à ce que nombre de ces conseils poursuivent leurs partenariats avec les établissements d'enseignement et de formation en vue d'élaborer des normes de compétence et des programmes d'enseignement plus pertinents. Certains favoriseront la création de programmes de stages et de mentorat pour faciliter l'accès aux industries et le mouvement au sein d'une industrie. D'ailleurs, on s'intéresse de plus en plus à l'adoption accélérée de processus qui permettent de reconnaître les connaissances acquises et le perfectionnement professionnel des travailleurs en cours d'emploi. On s'attend à ce que certains conseils sectoriels se penchent sur le téléapprentissage afin que le lieu de travail devienne aussi un lieu d'apprentissage structuré.

> *« Le Canada ne réalisera son plein potentiel que dans la mesure où il investira à plein régime dans les compétences et les talents des Canadiens. »*
>
> [Discours du Trône de 2001]

L'une des grandes contributions de DRHC à l'analyse de la vie professionnelle au Canada est le soutien qu'il offre à la recherche et à l'analyse des compétences. En 2001-2002, nous aiderons à bâtir le Réseau sur les professionnels en général. Ce programme permanent de recherche et de consultation sur l'emploi fournira des liens vers les recherches effectuées ailleurs à DRHC ainsi que celles des conseils sectoriels, des provinces et des établissements d'enseignement. Il reliera nos nombreuses descriptions et bases de données sur les compétences afin de faciliter le transfert de compétence entre les emplois et les industries et de mieux cerner les nouvelles tendances.

Capacité des collectivités et des secteurs privé et bénévole de favoriser le développement humain

Cette priorité permet de renforcer les capacités des collectivités et des organismes, de façon à encourager l'autosuffisance et à développer des secteurs privé et bénévole forts qui permettent aux Canadiens de devenir autonomes. Nous élaborons présentement des façons de rendre compte de notre travail sur le renforcement des capacités des collectivités ainsi que des secteurs privé et bénévole.

DRHC reconnaît pleinement l'importance d'établir des partenariats avec tous les secteurs de la société. Toutes nos activités d'IRH comportent un partenariat, et nous avons, au cours des dernières années, étendu nos efforts en vue de soutenir les partenaires communautaires afin qu'ils renforcent leur capacité de travailler efficacement avec nous.

Le soutien apporté aux localités est un élément essentiel de l'initiative pour les sans-abri, car ces dernières sont les plus aptes à établir des stratégies efficaces de prévention et de réduction de l'itinérance. En 2001-2002, dans le cadre de l'Initiative de partenariats en action communautaire, nous comptons miser sur les progrès réalisés au chapitre de l'établissement de partenariats communautaires diversifiés et englobants. En travaillant avec les collectivités ainsi qu'avec les organismes et les gouvernements, DRHC cherchera à créer de nouvelles occasions de partenariats plus étendus et plus profonds afin de mieux répondre aux besoins des sans-abri.

Dans le cadre de sa stratégie d'amélioration de la qualité de vie de tous les Canadiens, le gouvernement a lancé, en juin 2000, une initiative quinquennale sur le secteur bénévole, connue sous le nom de Partenariat avec le secteur bénévole pour le bénéfice des Canadiens[16]. DRHC joue un rôle clé dans cette entreprise et participe activement à divers aspects de l'initiative en cours comme l'élaboration d'un Accord conjoint avec le secteur bénévole, l'examen des exigences liées à la capacité du secteur bénévole et l'Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation. Les activités associées à l'Année internationale des volontaires 2001 auront priorité cette année.

L'initiative des Réseaux communautaires d'apprentissage, qui s'inscrit dans la stratégie du gouvernement appelée Un Canada branché, est un bon exemple de renforcement de la capacité des collectivités. Ces réseaux permettront aux groupes communautaires d'utiliser de nouvelles technologies afin de participer à des programmes d'apprentissage continus qui améliorent les occasions d'emploi. Notre but est de passer de 120 réseaux communautaires d'apprentissage en 2000-2001 à 300 en 2002-2003.

Les conseils sectoriels décrits plus tôt témoignent de nos efforts pour soutenir ceux du secteur privé afin de renforcer sa capacité de promouvoir le développement humain. Nous comptons enrichir nos travaux actuels en favorisant l'expansion de la capacité du secteur privé de prévoir et d'évaluer les enjeux touchant les ressources humaines et le perfectionnement professionnel et en prenant les mesures qui s'imposent au moyen de partenariats sectoriels. Nous appuierons les études menées par l'industrie pour examiner les tendances, les défis et les occasions en matière de ressources humaines, ainsi que l'établissement de partenariats sectoriels visant la mise en œuvre et la mise à l'essai d'une gamme d'initiatives de perfectionnement des compétences.

[16] Voir : http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/secteurbenevole/index.html

➢ Investir dans le savoir, la technologie, l'information et les infrastructures

L'un des éléments qui permettent le renforcement des capacités communautaires et la réalisation des engagements du gouvernement en vue de créer un Canada branché consiste à favoriser l'accès à l'information et aux services, y compris au moyen de nouvelles technologies qui sensibilisent les Canadiens et les aident à prendre des décisions éclairées sur le travail, l'apprentissage et d'autres enjeux socioéconomiques. Même si une part importante des initiatives qui portent sur Gouvernement en direct (GED) est décrite ailleurs dans le présent rapport, certaines initiatives spécifiques sont liées à nos engagements en matière d'investissement dans les ressources humaines.

Tout d'abord, nous jouons un rôle prépondérant à l'égard de deux groupes électroniques de renseignements et de services sur le site du gouvernement du Canada : le groupe Emplois, travail, formation et carrières dans le point d'accès Canadien; et le groupe Ressources humaines/emploi dans le point d'accès Entreprises canadiennes. De plus, nous concevons actuellement un groupe de renseignements et de services électroniques destinés aux jeunes, en collaboration avec 20 autres ministères et organismes fédéraux.

Pour accroître l'accessibilité et pour faire connaître l'information sur le marché du travail, nous lancerons un site Web amélioré qui présentera de l'information sur le marché du travail local. Cette information fera partie du groupe de renseignements et de services électroniques Emplois, travail, formation et carrières. Le site favorisera une plus grande interaction avec le client. De plus, nous établirons des mécanismes de rétroaction.

Nous lancerons aussi un nouveau service d'affichage de postes qui permettra aux employeurs de verser directement des offres d'emploi dans la Banque d'emplois par l'entremise d'Internet, ainsi qu'un service amélioré de placement qui combinera la populaire Banque d'emplois et le Service de placement électronique.

L'Information sur le marché du travail (IMT) compte parmi nos principaux services d'information à l'intention des Canadiens. Afin de rendre notre IMT plus accessible aux Canadiens, nous mettrons en œuvre un certain nombre de projets. L'un de ces projets consistera à créer des postes de préposés à l'information qui fourniront de l'aide en personne à celles qui consultent l'IMT. Nous comptons aussi mettre en œuvre un cadre redditionnel plus clair pour l'IMT à l'échelle nationale et locale, afin d'optimiser l'investissement de nos ressources.

Le Forum des ministres du marché du travail a consenti à un plan d'action triennal sur l'IMT. Le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux collaboreront en vue de créer une approche plus cohérente, plus pertinente, plus personnalisée, plus accessible et plus coordonnée pour l'élaboration et l'offre d'information sur le marché du travail aux échelons local, provincial et national. Nous contribuerons considérablement à tous les aspects du plan d'action. Le plan d'action prévoit ce qui suit : des améliorations dans les domaines de la recherche et de l'élaboration de données; l'amélioration de la qualité des produits d'IMT (par exemple : sites Web, publications et autres supports); l'amélioration de la diffusion de cette information de l'utilisateur final grâce, d'une part, au perfectionnement du personnel qui fournit de l'aide dans l'utilisation de produits d'IMT et, d'autre part, à la conception

d'outils (comme des moteurs de recherche) qui aident l'utilisateur à repérer l'IMT qui répond le mieux à ses besoins; et, enfin, l'élaboration et la mise en œuvre de normes et de lignes directrices pour l'élaboration de données, la conception de produits d'information et l'attestation de services d'information.

Gestion efficace

La plus fondamentale de nos priorités stratégiques est notre engagement à maintenir et à promouvoir la gestion efficace de nos programmes et de notre organisation.

Conformément au Plan d'action en six points, établi au début de l'an 2000, nous avons pris les mesures nécessaires pour renforcer notre administration des programmes de subventions et de contributions. Au cours de la dernière année, nous avons :

- fourni une orientation claire et dispensé de la formation au personnel sur la documentation et les procédures;
- examiné tous nos dossiers actifs afin de nous assurer qu'ils sont conformes aux exigences des programmes;
- examiné tous les dossiers déjà étudiés à l'occasion de la vérification interne de 1999;
- mis en œuvre un processus d'assurance de la qualité pour repérer et corriger rapidement les erreurs;
- établi une direction du contrôle des performances;
- mis en œuvre une nouvelle politique du Conseil du Trésor sur les paiements de transfert (qui comprend le paiement de subventions et de contributions).

Nous lançons également l'Initiative de gestion des programmes pour que nos subventions et contributions soient gérées selon le principe du cycle de vie, ce qui signifie de l'étape de l'élaboration des politiques et de la conception des programmes jusqu'à la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation. L'initiative compte deux éléments principaux : le premier consiste à améliorer les mesures de rendement pour mieux comprendre l'efficacité des programmes, alors que le second porte sur la raison d'être des politiques pour assurer la pertinence constante des programmes.

Les engagements pris à l'égard de la mesure des résultats s'appliqueront aussi à notre contribution à l'initiative pour les sans-abri. Par exemple, nous avons l'intention d'explorer diverses façons d'évaluer la performance des collectivités qui recueillent des fonds et rassemblent des ressources pour compléter les fonds fournis par le gouvernement du Canada.

Dans son rapport d'octobre 2000, le vérificateur général soulignait que « [...] la direction de DRHC progresse bien vers la tenue des engagements qu'elle a pris dans son Plan d'action en six points et dans d'autres plans formulés afin de régler les problèmes relevés ». En 2001-2002, nous continuerons de miser sur nos réalisations passées, et de publier des rapports faisant état de nos progrès concernant les engagements contenus dans le Plan d'action en six points[17]. Les principaux engagements sont résumés à la page 52 dans la section de ce rapport intitulée Saine gestion du Ministère.

Un autre de nos engagements liés à l'IRH découle de préoccupations soulevées par le commissaire à la protection de la vie privée dans le rapport qu'il a présenté au Parlement en 2000 sur l'utilisation du numéro d'assurance sociale pour suivre la participation des personnes aux programmes de DRHC. Nous ferons en sorte que les préoccupations liées à la protection des renseignements personnels soient prises en compte tout en demeurant en mesure de surveiller les résultats des programmes et d'évaluer leur efficacité d'ensemble.

Notre engagement à maintenir et à promouvoir la gestion efficace va au-delà de la gestion des programmes. En 2001-2002, nous élaborerons une stratégie relative aux ressources humaines dans les opérations de l'IRH, afin de poursuivre notre engagement à devenir un milieu de travail de choix. Nous lancerons un projet-pilote d'évaluation organisationnelle, et nous utiliserons les résultats pour orienter nos efforts touchant le leadership, la planification, les employés, les processus, les clients et les fournisseurs. Et nous continuerons d'appliquer les principes de la fonction moderne de contrôleur et de la gestion à nos processus de planification et de gestion.

[17] Ces rapports sont disponibles à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports/indexx.shtml

Travail

Nos résultats clés :

Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif; et

Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.

Le Programme du travail a pour mandat de promouvoir l'équité, l'égalité, la santé, la sécurité, la coopération et la productivité en milieu de travail au Canada. Conformément à ce que prescrivent le *Code canadien du travail*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et d'autres lois fédérales, nous nous efforçons de favoriser la stabilité des relations du travail et de faire en sorte que les milieux de travail soient sécuritaires et productifs, et qu'on y respecte les principes de l'équité.

Nous nous occupons plus précisément des industries et des lieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale, comme le transport aérien, le débardage, la manutention du grain, les télécommunications, les banques ainsi que le transport routier et ferroviaire international et interprovincial. Dans une optique plus générale, nous recueillons et diffusons de l'information sur le domaine du travail et sur les milieux de travail. Nous réalisons des activités visant à promouvoir des relations patronales-syndicales constructives. De plus, nous encourageons et appuyons la coopération internationale dans le domaine du travail.

Plus d'un million de Canadiens et de Canadiennes sont employés dans quelque 40 000 lieux de travail régis par les lois fédérales. À DRHC, plus de 700 employés exécutent ou appuient directement les activités du Programme du travail.

DÉPENSES BRUTES

Financement	Prévision	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dépenses de fonctionnement brutes	55,5	55,9	56,0	55,0
Paiements de transfert non législatifs	2,9	3,3	3,9	3,9
Paiements d'indemnités aux travailleurs*	97,3	97,1	95,1	93,2
Total consolidé de Travail	155,7	156,3	155,0	152,1
Équivalents temps plein	721	740	739	726

* Le Programme du travail permet de recouvrer les coûts relatifs aux demandes d'indemnisation et aux dépenses administratives connexes des sociétés d'État et d'autres ministères et organismes du gouvernement. Les recouvrements sont déduits de ces paiements et devraient se présenter comme suit : 2000-2001 – 47,3 millions de dollars; 2001-2002 – 51,5 millions de dollars; 2002-2003 – 53,1 millions de dollars; et 2003-2004 – 54,7 millions de dollars.

Contexte opérationnel et défis

Le degré d'activité du Programme du travail de DRHC est largement déterminé par les obligations que prévoit la loi à l'égard des travailleurs, des employeurs et des syndicats. Or, il y a de multiples questions sociales, économiques et autres, en constante évolution, qui influent sur les relations entre les employés, les syndicats et les employeurs ainsi que sur les services qu'on attend du Programme du travail. Ces questions, conjuguées avec les pratiques exemplaires en administration des affaires du travail, ont une incidence sur les efforts que nous déployons pour appuyer la modification des lois fédérales du travail et pour régler des questions touchant le milieu de travail, au moyen de politiques, de programmes et de services. En outre, nous accordons de plus en plus d'attention aux initiatives d'envergure internationale dans le domaine du travail.

Assumer les responsabilités qui nous incombent selon les lois canadiennes du travail, c'est-à-dire offrir des services de qualité et utiliser efficacement les ressources

Les services que nous offrons dans le domaine du travail sont fonction d'un processus permanent de mise à jour de la législation et des exigences de celle-ci. Nous établissons donc des stratégies qui mettent de plus en plus l'accent sur la prévention et sur l'intervention préventive.

➢ Changements relatifs à la législation

Au cours des dernières années, nous avons travaillé, de concert avec les employeurs et les travailleurs assujettis à la législation fédérale, à la modernisation des modes de fonctionnement et du cadre législatif, afin de responsabiliser davantage les employeurs, les syndicats et les travailleurs à l'égard du règlement des questions qui les touchent tous. Par conséquent, en 2001-2002, nous veillerons tout particulièrement à informer les personnes concernées des modifications apportées à la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*.

Nous prendrons part aux consultations et aux examens touchant bon nombre d'autres lois dont nous sommes responsables. Notamment, nous offrirons du soutien dans le cadre des consultations sur la partie III du *Code*, qui traite des normes du travail, afin d'amener les employeurs et les syndicats à s'entendre sur les modifications qui pourraient être proposées. Nous entamerons aussi les préparatifs en vue de l'examen quinquennal de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cet examen, qui doit être réalisé par un groupe indépendant, permettra d'évaluer la pertinence, l'application et l'incidence de la *Loi*, de même que l'efficacité de cette dernière pour ce qui est de promouvoir, d'appuyer et d'améliorer le respect des principes de l'équité dans les milieux de travail de compétence fédérale.

Nous prévoyons collaborer à l'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, puisque nous veillons à l'application des dispositions sur l'équité salariale de cette loi dans les milieux de travail visés par la législation fédérale. Si le gouvernement décide de modifier la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, laquelle régit l'indemnisation des employés du gouvernement canadien et d'autres groupes en cas d'accident de travail, nous participerons également à ce processus.

➢ Accroître la prestation des services de prévention

Dans la mesure où nos ressources le permettent, nous offrons de nouveaux services de prévention qui contribuent à améliorer les relations de travail et à réduire au minimum le nombre de cas susceptibles d'aboutir à des plaintes officielles. Ces services proactifs semblent déjà avoir pour effet de stimuler la conformité volontaire à la législation fédérale du travail, chacune des parties étant informée de ses droits et de ses obligations. Nos services proactifs viennent s'ajouter à certaines activités jouant un rôle de prévention, comme la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail et la Semaine de prévention des incendies.

Parmi les activités qui retiennent l'attention, mentionnons la prestation de nombreux services de médiation préventive par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation. Ces activités continueront de compléter les services fournis en application du *Code canadien du travail*. Les services de médiation préventive, qui peuvent être adaptés à des besoins particuliers, aident les parties à régler leurs différends avant que toute démarche officielle ne soit enclenchée. Nous offrons des ateliers sur les techniques de négociation, sur le travail efficace en comité, sur la relation par objectifs et sur la résolution conjointe de problèmes, ainsi que des services de facilitation.

Bien que l'échéancier ait été retardé en raison d'autres priorités, nous envisageons de mettre en œuvre, dans l'ensemble du pays, certaines initiatives comme le recours au règlement extrajudiciaire des différends (RED), en tant que services de prévention.

Favoriser l'harmonie, la sécurité et l'équité dans les milieux de travail en tenant compte des intérêts de tous les intervenants qui sont assujettis aux lois

Bien que la législation fédérale du travail ne vise qu'environ 8 p. 100 des travailleurs canadiens, le Programme du travail influe considérablement sur les questions relatives au milieu de travail. En effet, la législation fédérale du travail régit des secteurs d'activité qui touchent tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. En outre, nous jouons de plus en plus un rôle de chef de file en matière de politique nationale et internationale, notamment grâce à nos partenariats avec les ministères provinciaux et territoriaux du Travail et avec certaines organisations non gouvernementales et internationales.

➢ Élaborer des initiatives en matière de politique qui reflètent l'évolution de la nature du travail et d'autres priorités

Le Programme du travail participe à l'élaboration de grandes politiques gouvernementales sur des questions liées à la famille, appuyant les engagements pris à l'égard de l'apprentissage continu et de l'édification d'une société plus équitable. En 2001-2002, nous nous occuperons notamment de recenser et de promouvoir des mesures pouvant être prises dans les milieux de travail pour soutenir les travailleurs qui ont des responsabilités familiales ou communautaires. Plus concrètement, nous continuerons de faire des recherches afin de publier le récit de pratiques exemplaires portant sur l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Ces activités devraient avoir une incidence sur d'autres politiques et programmes du gouvernement. De plus, nous appuierons l'échange d'information, entre autres sur les pratiques exemplaires, grâce à des tribunes réunissant des représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

Nous encouragerons et appuierons l'établissement de partenariats entre employeurs et syndicats visant à valoriser l'apprentissage continu dans le milieu de travail et à répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs en matière de compétences.

Nous chercherons activement les meilleurs moyens de mettre en œuvre la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Programme de contrats fédéraux (PCF) et les dispositions sur l'équité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, afin d'accroître l'équité en milieu de travail. En 2001-2002, le nombre de vérifications de la conformité réalisées dans le cadre du PCF sera porté à 150, et nous déploierons encore plus d'efforts pour permettre aux employeurs de présenter sous forme électronique leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.

Nous continuerons de participer activement aux efforts destinés à régler les questions touchant le domaine du travail qui sont soulevées dans le contexte des négociations concernant l'autonomie gouvernementale et les traités avec les Autochtones.

➢ Mettre au point des produits, des services et des outils d'information répondant aux besoins des milieux de travail canadiens

Nous offrons de l'information sur les milieux de travail qui est jugée fiable et est utilisée par les employeurs et les travailleurs, par les spécialistes des relations industrielles et par les autres gouvernements.

Au printemps 2001, nous procéderons à une analyse élargie de notre base de données sur les principales conventions collectives conclues au Canada, laquelle permet de constater l'évolution de la situation. Nous procéderons également à l'analyse d'un échantillon de conventions collectives conclues par des unités de négociation plus petites, cet échantillon étant plus représentatif de la composition industrielle et régionale de l'économie canadienne. En outre, nous continuerons d'accroître l'accès aux conventions collectives en les diffusant sur Internet, ce qui profitera aux spécialistes des relations du travail.

Nous continuerons également de travailler en collaboration avec Statistique Canada, avec la Commission canadienne des droits de la personne et avec le Secrétariat du Conseil du Trésor afin de recueillir des données fiables et précises sur les quatre groupes désignés, sous la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à savoir les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones.

➢ Consolider les partenariats pour régler les questions propres au milieu de travail

Bon nombre de nos grands objectifs en matière de politique sont atteints grâce aux partenariats établis avec d'autres gouvernements, avec des organisations d'employeurs et avec des syndicats, entre autres. Nous développerons ces partenariats grâce à des projets nouveaux ou améliorés, réalisés par exemple en collaboration avec des centrales syndicales ou avec des organismes de recherche, et portant sur la santé et le mieux-être, l'intégration, le développement durable dans le domaine de l'emploi, l'évolution des relations de travail et l'apprentissage continu.

En outre, nous travaillerons en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor afin d'aider les employeurs « distincts » à appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi. Les employeurs distincts sont une partie des secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à la partie II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (par exemple : l'Agence des douanes et du revenu du Canada, le Bureau du vérificateur général du Canada).

Nous collaborerons avec le Conseil du Trésor et avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, par l'entremise du Comité consultatif du Conseil du Trésor chargé de la question des marchés (CCCTM), afin de moderniser la politique du Conseil du Trésor sur les marchés. Cette dernière s'applique à tous les organismes et ministères qui concluent des marchés de biens et de services. Nous croyons que, grâce à cette collaboration, toutes les autorités contractantes feront plus activement la promotion de l'équité en matière d'emploi auprès des organisations qui font affaire avec le gouvernement canadien.

Ces projets reposeront sur des partenariats déjà établis avec des autorités provinciales et avec des groupes d'employeurs ou d'employés ainsi que sur le Programme de partenariat syndical-patronal (PPSP). Par l'entremise du PPSP, nous finançons des projets qui permettent aux employeurs et aux syndicats de se pencher sur leurs modes de fonctionnement ou sur d'importantes questions intéressant le milieu de travail. Le PPSP tente de favoriser des relations syndicales-patronales fructueuses, lesquelles contribuent à la réduction du nombre de griefs, à l'amélioration du rendement, à l'amélioration du moral des travailleurs, à l'adoption de mesures découlant de projets-pilotes et à d'autres avanatages.

Participer aux initiatives internationales favorisant la coopération et promouvoir le respect des normes fondamentales du travail

Dans le contexte de la mondialisation et de l'intégration économique, la coopération internationale devient de plus en plus importante lorsque vient le temps de régler les questions sociales et les questions relatives au monde du travail. Les activités de coopération visent à établir des normes internationales du travail, à surveiller le respect de ces normes, à mettre en œuvre des accords de coopération dans le domaine du travail et à veiller à ce que les questions liées au travail soient prises en considération dans les négociations sur le libre-échange. Le travail que nous effectuons en ce sens est le reflet des valeurs et des intérêts du Canada. Outre les activités courantes, nous nous occuperons de trois dossiers en 2001-2002.

Premièrement, le Canada, qui joue un rôle de plus en plus actif dans les Amériques, sera l'hôte de la XII^{e} Conférence interaméricaine des ministres du Travail qui aura lieu à l'automne 2001. Les ministres y discuteront de la dimension sociale de la mondialisation, de la modernisation des ministères du Travail ainsi que des questions nouvelles soulevées dans les Amériques.

Deuxièmement, nous travaillerons en collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et avec d'autres partenaires, à des questions liées au domaine du travail se rapportant à certains dossiers, comme les négociations devant aboutir à l'établissement d'une zone de libre-échange des Amériques ou à la conclusion d'accords bilatéraux de libre-échange avec le Costa Rica et avec d'autres pays.

Troisièmement, nous poursuivrons notre travail avec l'Organisation internationale du Travail (OIT)[18] et avec d'autres partenaires internationaux afin de mettre en œuvre la Convention sur les pires formes de travail des enfants qui vise l'élimination de l'exploitation des enfants par le travail dans le monde entier.

Trente-quatre ministres du Travail des Amériques se réuniront à Ottawa, en 2001.

[18] Le site de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est : http://www.ilo.org/public/french/index.htm

Saine gestion du Ministère

Notre résultat clé :

Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) compte sur une gamme de services ministériels pour atteindre plusieurs de ses objectifs. Parmi ces services, mentionnons l'élaboration et la coordination des politiques, les communications, les services informatiques et le support technologique. Mentionnons aussi des fonctions financières, administratives et les ressources humaines.

Dans ces secteurs, certaines initiatives et responsabilités majeures nous aideront à atteindre les objectifs liés à reddition de comptes, à l'efficacité et aux services auxquels s'attendent les Canadiens et les Canadiennes en 2001-2002. Ils assurent la meilleure utilisation des ressources qui nous sont confiées par les Canadiens et le Parlement, les services les plus adéquats, les plus accessibles possibles et un milieu de travail nous permettant d'attirer, de retenir et de former un personnel hautement qualifié apte à nous aider à atteindre les objectifs fixés.

Plan d'action visant les subventions et les contributions

En janvier 2000, le ministre de DRHC a établi un Plan d'action en six points lié aux subventions et aux contributions, dont presque tous ont été entièrement amorcés et intégrés dans les pratiques de gestion des secteurs d'activité engagés dans la prestation des programmes de subventions et de contributions. Cependant, il y a encore trois engagements que DRHC entamera ou poursuivra pendant l'exercice 2001-2002, à savoir :

- continuer à donner des rapports sur les réalisations liées aux améliorations effectuées à l'administration des programmes de subventions et de contributions;
- faire rapport au Comité permanent en juin sur les progrès réalisés en ce qui concerne le maintien d'un équilibre entre le service et le contrôle;
- examiner les modalités de tous nos programmes de subventions et de contributions et les réviser, au besoin. Cela nous positionnera pour faire rapport au Conseil du Trésor sur les résultats obtenus dans ce secteur d'ici la fin de 2002, dans le cadre des engagements du gouvernement.

Moderniser la fonction de contrôleur

DRHC reconnaît l'importance d'améliorer la qualité de sa gestion et de la prestation de ses programmes et services. En tant que ministère-pilote participant à l'initiative pangouvernementale de modernisation de la fonction de contrôleur depuis 1998, DRHC a pris des mesures concrètes en vue d'améliorer ses pratiques en matière de gestion.

En 1999, nous avons évalué nos progrès concernant la modernisation de la fonction de contrôleur. Au cours de l'exercice 2001-2002, nous continuerons sur la lancée des nombreuses mesures prises en réponse à cette évaluation et préalablement. Par exemple, nous continuerons d'aider les gestionnaires, les spécialistes ministériels et le personnel de DRHC à comprendre et à appliquer les principes relatifs à la modernisation de la fonction de contrôleur par le biais de discussions de groupe spéciales, d'études de cas et d'exercices de planification stratégique. Les participants discuteront ensemble de la méthode de travail qu'ils adopteront afin d'appliquer les concepts de la gestion du risque et des ressources, des valeurs et de l'éthique ainsi que, des données sur le rendement.

Conformément aux plans originaux, nous rendrons compte, d'ici septembre 2001, de toutes les mesures prises et de tous les résultats obtenus en vertu de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur. Cependant, nous tiendrons compte du fait que certains aspects du plan d'action de DRHC visant à moderniser la fonction de contrôleur seront mis en œuvre après cette date. La mise en œuvre de systèmes d'information sur les finances et la gestion du rendement pleinement intégrés ainsi que l'adoption d'un cadre exhaustif de gestion du risque ne sont que quelques exemples des mesures que nous prévoyons prendre. Nous prévoyons également adapter notre site Web externe, portant sur la fonction moderne de contrôleur, puisque nous sommes conscients de l'intérêt que suscite la gestion efficace de DRHC en matière de ressources publiques. Cette mesure permettra de mettre plus de renseignements à la disposition des membres du Parlement, du personnel des autres ministères et du grand public[19].

Recouvrer les sommes dues à l'État

DRHC gère un portefeuille de comptes débiteurs de 2,7 milliards de dollars, principalement ceux du Programme canadien de prêts aux étudiants (74 p. 100 du portefeuille), du Programme d'assurance-emploi (22 p. 100) et des Programmes de la sécurité du revenu (3 p. 100). Les trop-payés constituent un très faible pourcentage des prestations totales.

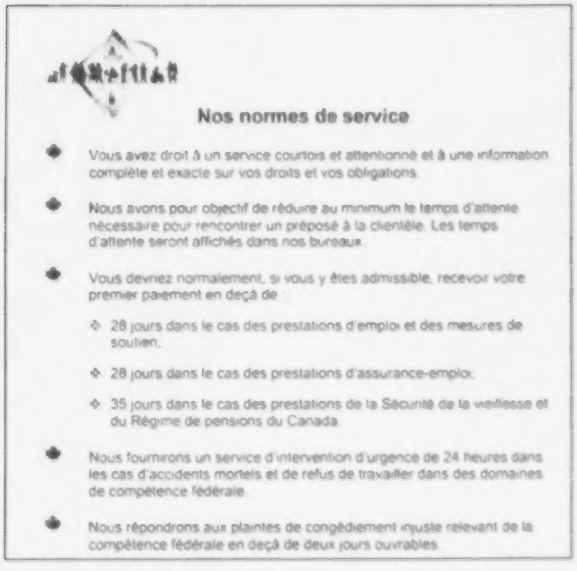
En plus des efforts faits en vue de respecter les résultats prévus mentionnés à la page 18, le personnel de recouvrement de DRHC effectue d'autres activités qui l'aideront à améliorer notre rendement global. Ces activités sont liées à la mise en œuvre d'une stratégie ministérielle des comptes débiteurs qui rend les activités de recouvrement plus efficaces et efficientes, qui améliore les résultats et

[19] Voir : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mmpa/mesgx.shtml

assure un traitement juste, uniforme et équitable des débiteurs. Dans le cadre de notre plan, nous :

- entrerons les comptes de trop-payés du Programme d'assurance-emploi dans notre Système ministériel des comptes débiteurs, menant ainsi à bonne fin une initiative qui avait été retardée en raison des priorités relatives aux systèmes, notamment le passage à l'an 2000 et la Stratégie d'information financière;
- recouvrerons plus de fonds des remboursements d'impôt personnels des débiteurs et des paiements qui leur seraient autrement émis par le biais d'autres programmes de DRHC. Nous y arriverons en augmentant les critères de sélection et en incluant des programmes additionnels inhérents au processus de compensation;
- encouragerons la création de partenariats supplémentaires et le partage accru de renseignements avec d'autres ministères et organismes;
- assumerons plus de responsabilités concernant les retenues convenues, prélevées des prestations pour traiter la clientèle de façon uniforme;
- explorerons des méthodes rentables pour améliorer le processus de recouvrement.

Assurer un service moderne et de qualité



Nos normes de service

- Vous avez droit à un service courtois et attentionné et à une information complète et exacte sur vos droits et vos obligations.
- Nous avons pour objectif de réduire au minimum le temps d'attente nécessaire pour rencontrer un préposé à la clientèle. Les temps d'attente seront affichés dans nos bureaux.
- Vous devriez normalement, si vous y êtes admissible, recevoir votre premier paiement en deçà de :
  - 28 jours dans le cas des prestations d'emploi et des mesures de soutien;
  - 28 jours dans le cas des prestations d'assurance-emploi;
  - 35 jours dans le cas des prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada.
- Nous fournirons un service d'intervention d'urgence de 24 heures dans les cas d'accidents mortels et de refus de travailler dans des domaines de compétence fédérale.
- Nous répondrons aux plaintes de congédiement injuste relevant de la compétence fédérale en deçà de deux jours ouvrables.

En raison de l'importance et de la réputation des services que DRHC offre aux Canadiens et aux collectivités, notre Ministère prend au sérieux l'amélioration de ses services. Nous avons déjà élargi nos modes de prestation des services, investi dans l'amélioration de la qualité et mis à jour notre politique de prestation des services. Nous établissons ainsi quatre principes :

- Faciliter l'accès aux services à tous les Canadiens – par le biais d'une combinaison de services informatisés (Internet, guichets, courrier électronique), par téléphone, par télécopieur, par la poste et en personne.
- Faire preuve d'excellence – en offrant aux citoyens des services abordables de la meilleure qualité au moyen d'échanges simples dès le premier point de contact.
- Entretenir des relations interactives avec les citoyens et les collectivités – en tirant profit de nos relations avec ceux-ci afin d'adapter nos services et le mode de prestation à leurs besoins et préférences.
- Assurer une présence fédérale durable – afin de souligner la contribution fédérale à la vie des Canadiens et de leur collectivité, par le biais de nos services et de ceux que nos partenaires rendent pour notre compte.

En 2001-2002, deux priorités majeures se rapportant au service à l'échelle de l'administration fédérale exigeront beaucoup d'efforts dans tout le Ministère.

➢ Gouvernement en direct

Dans le discours du Trône de 2001, le gouvernement a confirmé qu'il était déterminé à offrir tous ses services en direct d'ici l'année 2004. DRHC sera un partenaire important dans la réalisation de cet engagement. Nous possédons déjà un réseau composé d'une centaine de sites Internet aux paliers national, régional et local, en plus d'un vaste réseau Intranet pour nos employés. Nous nous occupons aussi de nombreux sites Web conçus en partenariat à la grandeur du pays. En réalité, notre principal site Web (http://www.hrdc-drhc.gc.ca) se classe constamment parmi les 10 sites Internet les plus visités par les Canadiens.

En nommant un coordonnateur exécutif de Gouvernement en direct (GED) et en créant une petite équipe, nous avons déjà établi un bureau de gestion pour nos initiatives et nos activités. Selon les fonds disponibles, nous exécuterons les plans que nous avons déjà élaborés dans notre tentative d'offrir les principaux services en direct d'ici 2004. À ce jour, les travaux de « formation de groupes » de services et de programmes qui tiennent compte des intérêts et des points de vue des clients ont débuté et devraient se traduire par une meilleure intégration de l'accès des clients à nos programmes grâce aux modifications apportées à la prestation des services offerts par téléphone, aux guichets et en personne.

Tel que mentionné plus en détail dans les parties du présent rapport traitant de nos gammes de services, les cibles prévues des principaux programmes et services pour les initiatives en direct de DRHC en 2001-2002 sont : les relevés d'emploi de l'assurance-emploi; les services aux employeurs et les renseignements sur ceux-ci; les demandes d'assurance-emploi; un site d'emploi intégré et une équipe spéciale qui se consacre aux programmes et services aux jeunes. Nous espérons que l'expérience que nous acquérons en réalisant ces activités nous aidera à orienter nos prochains travaux d'élaboration en direct.

➢ Initiative d'amélioration des services

En raison de l'envergure et des répercussions des programmes et des services de DRHC et conformément à l'engagement pris par le gouvernement dans *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*, nous sommes un ministère directeur de l'Initiative d'amélioration des services à l'échelle de l'administration fédérale. À ce titre, nous réaliserons un sondage sur la satisfaction de la clientèle en 2001-2002 dont les résultats serviront de base pour mesurer les améliorations dans nos quatre principales gammes de services. Nous nous servirons des constatations pour déterminer les attentes et les priorités des clients, élaborer des plans d'amélioration, établir des cibles annuelles de satisfaction de la clientèle et modifier nos normes de service. Les plans d'amélioration des services et les cibles choisies pour mesurer la satisfaction de la clientèle feront ensuite partie du système ministériel permanent de gestion du rendement.

Bâtir un milieu de travail de choix

« Pour aider le gouvernement à s'acquitter de ses responsabilités, le Canada doit pouvoir compter sur une fonction publique dont l'excellence est reconnue et qui possède les compétences requises dans une économie et une société fondées sur le savoir. »

[Discours du Trône de 2001]

En 2001-2002, nous mettrons à profit les efforts précédemment déployés pour réaliser notre stratégie visant la création d'un milieu de travail de choix. Par exemple, nous continuerons d'utiliser la stratégie ministérielle de recrutement et de maintien de l'effectif. Nous accorderons davantage d'attention à la représentation plus importante des groupes désignés dans notre milieu de travail, en attirant de nouveaux talents et en encourageant leur perfectionnement, tout en assurant le maintien et le transfert des connaissances et des compétences des employés expérimentés de DRHC. Nous mettrons à jour notre profil du leadership, de sorte qu'il énonce les compétences que les chefs de DRHC devront posséder à l'avenir, et nous mettrons en œuvre une approche de gestion de la relève pour veiller à bien former nos prochains chefs.

Dans son engagement à être un milieu de travail de choix, DRHC est déterminé à constituer une organisation intelligente et à créer un milieu de travail et une main-d'œuvre solides, efficaces et responsables. Pour ce faire, nous devrons investir dans l'élaboration et la mise en place d'une approche moderne de gestion du rendement au cours des prochaines années. Pour appuyer ces efforts et les efforts connexes, nous préciserons les responsabilités de tous les chefs de file en ce qui touche la mise en œuvre de nos stratégies visant le milieu de travail.

Introduction

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses budgétaires. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constituantes exigent que les recettes soient affectées à une fin particulière, et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

DRHC est responsable de l'administration de quatre de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Régime de pensions du Canada;
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour les activités similaires à celles des ministères dont les opérations ne représentent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Régime de pensions du Canada est un compte à fins déterminées, mais il n'est pas consolidé dans les états financiers du gouvernement canadien. Le Régime est contrôlé conjointement par le gouvernement du Canada et les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement, en tant qu'administrateur, se limite au solde du Régime.

Le Compte des rentes sur l'État est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*, qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité du Trésor ou crédité à celui-ci.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par la *Loi de l'assurance du service civil.* Conformément au paragraphe 16(3) des Règlements concernant l'assurance du service civil, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

Compte d'assurance-emploi

Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées aux termes de cette loi. Un surplus génère un intérêt à un taux établi par le ministre des Finances, taux actuellement fixé à 90 p. 100 du taux trimestriel des bons du Trésor. Lorsque le Compte accuse un déficit, le ministre des Finances, à la demande de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, peut autoriser des avances. Le remboursement de ces avances inclut le paiement de l'intérêt à des taux comparables à ceux des prêts aux sociétés d'État, taux établis par le ministre des Finances.

La *Loi sur l'assurance-emploi* offre une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs et aux travailleuses admissibles. Le programme couvre tous les travailleurs ayant des relations employeur-employé. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la *Loi sur l'assurance-emploi.* En 1999, 13,6 millions de personnes ont contribué au Programme et 2,4 millions d'entre elles recevaient des prestations.

L'assurance-emploi prévoit :

- **Des prestations de revenu** au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplaçant temporairement le revenu pendant que le prestataire cherche du travail. On verse aussi trois types de prestations spéciales : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement, les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté et, les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison de maladie.
- **Des prestations d'emploi** au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* par le truchement d'un ensemble de prestations d'emploi et de mesures de soutien pouvant être adaptées pour satisfaire aux besoins des personnes et répondre à des besoins à l'échelon local. Le gouvernement du Canada a établi des Ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements de la plupart des provinces et des territoires. Ceux-ci peuvent, par le truchement de ces ententes, assumer la responsabilité directe de la définition et de l'offre de ces prestations ou prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement canadien.

Les employeurs et les employés payent tous les coûts associés à l'assurance-emploi par le truchement des cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi.

Sommaire financier

Les principaux changements escomptés en 2001-2002 par rapport à 2000-2001 s'énoncent comme suit.

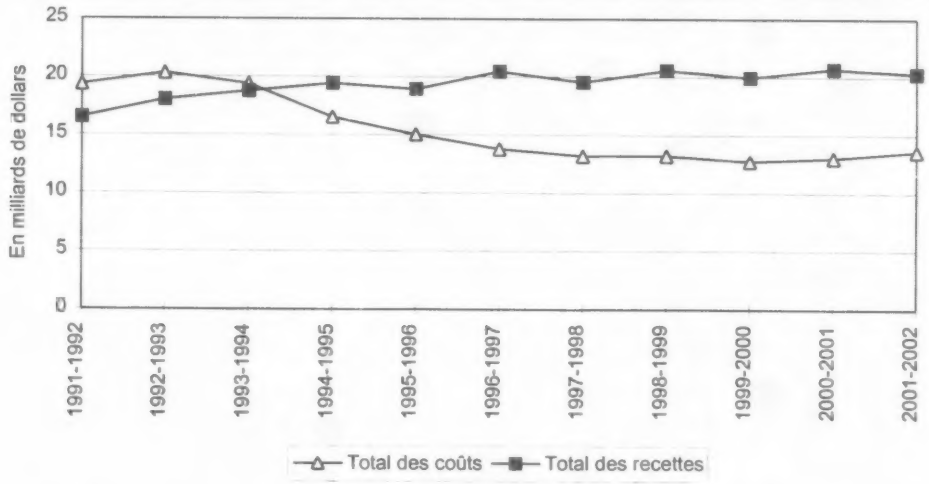
- On s'attend à ce que les prestations atteignent 12,247 milliards de dollars, soit une augmentation de 664 millions de dollars, ou 5,7 p. 100. Cette croissance est surtout attribuable à :
  - des prestations de maternité, de maladie et des prestations parentales plus élevées résultant de normes d'admissibilité ramenées de 700 à 600 heures;
  - une augmentation de la durée des prestation parentales qui passent de 10 à 35 semaines pour les parents biologiques et adoptifs.
- Les recettes tirées des cotisations devraient être ramenées à 18,464 milliards de dollars, soit une baisse de 539 millions de dollars. Bien que le maximum annuel de la rémunération assurable, 39 000 dollars, restera le même qu'en 2000-2001, la réduction globale des recettes tirées des cotisations reflète l'incidence nette d'une réduction des taux de cotisation et d'une augmentation des recettes tirées des cotisations en raison de l'augmentation de l'emploi et de la rémunération.

Le Compte d'assurance-emploi devrait accuser un surplus de 6,9 milliards de dollars et, par conséquent, porter le bilan du surplus accumulé à 42,8 milliards de dollars au 31 mars de l'an 2002.

Ce document ne reflète pas l'incidence financière des modifications législatives à la *Loi sur l'assurance-emploi* déposées au Parlement (projet de loi C-2).

Les chiffres qui suivent résument les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1991-1992 à 2001-2002 ainsi que l'état du Compte d'assurance-emploi entre 1998-1999 et 2001-2002.

COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – TENDANCE DES COÛTS ET DES RECETTES



COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – SOMMAIRE

(en millions de dollars)	Réel 1998-1999	Réel 1999-2000	Prévision 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses				
Prestations de revenu	11 834	11 280	11 583	12 247
Coûts administratifs	1 360	1 406	1 417	1 283
Créances douteuses	45	56	55	60
Total des coûts	13 239	12 742	13 055	13 590
Recettes				
Recettes tirées des cotisations	19 728	18 825	19 003	18 464
Pénalités	79	74	74	80
Intérêts	764	1 068	1 629	2 019
Total des recettes	20 571	19 967	20 706	20 563
Surplus				
Annuel	7 332	7 225	7 651	6 973
Cumulatif	20 977	28 202	35 853	42 826

Nota : Les cotisations d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement comprennent les pénalités collectées, mais non les cotisations versées par le gouvernement du Canada en tant qu'employeur. En outre, elles sont inscrites selon une comptabilité de caisse. En ce qui concerne les prestations d'assurance-emploi, elles reflètent le montant des transferts aux particuliers, incluent la provision pour créances douteuses et sont inscrites selon une comptabilité d'exercice.

Paiements de prestations

On s'attend à ce qu'en 2001-2002 les prestations atteignent 12,247 milliards de dollars, soit 10,095 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,152 milliards de dollars pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

Prestations de revenu

Les principaux aspects des prestations de revenu au titre de l'assurance-emploi se décrivent comme suit :

- **Nombre d'heures de travail requis pour être admissible aux prestations**
  - La plupart des prestataires doivent avoir accompli entre 420 et 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un travail à temps plein ou à temps partiel. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage prévalant dans la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.

- Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et ceux qui y reviennent après une absence (rentrants sur le marché du travail) doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, ceux qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 derniers mois seront soumis aux règles normales l'année suivante.
- Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi sont sujets à une norme plus élevée. Le degré de gravité de la fraude : mineure, grave, très grave, répétitive, accroît de 1,25, 1,50, 1,75 ou de 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour présenter une demande.
- Pour les demandes de prestations de maladie, de maternité ou de prestations parentales, le minimum d'heures de travail requis est de 600 au lieu de 700 heures.

➢ **Détermination du taux des prestations et de l'admissibilité**

- Les prestataires peuvent recevoir des prestations pendant 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurables et le taux de chômage régional.
- Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 p. 100 de la moyenne de leur rémunération assurable des 26 dernières semaines de travail. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal de 14 à 22 selon le taux de chômage régional.
- Le taux des prestations peut être réduit jusqu'à 50 p. 100 selon le nombre de semaines de prestations régulières reçues à partir du 30 juin 1996 ou après cette date.
- Les prestataires dont le revenu familial net totalisait moins de 25 921 dollars et qui sont admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfant (PFCE) reçoivent un supplément familial établi d'après :
  - le revenu familial net;
  - le nombre d'enfants à charge;
  - l'âge de ces enfants à charge.
- Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestations augmenter à un maximum de 80 p. 100 de la rémunération moyenne, assurable et hebdomadaire du prestataire. Cependant, le montant hebdomadaire réel des prestations ne peut dépasser le taux hebdomadaire maximal mentionné ci-dessous.
- Le taux hebdomadaire maximal de prestations demeure à 413 dollars en 2001. Durant les années suivantes, le taux hebdomadaire maximal des prestations s'établira à 55 p. 100 de la rémunération annuelle maximale assurable divisée par 52. Cette rémunération demeurera à 39 000 dollars pour l'année 2001. La *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996 a permis de geler la rémunération maximale assurable à ce niveau durant quatre ans, stipulant que l'établissement du niveau relèverait chaque année de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. La rémunération maximale assurable constitue le niveau de revenu jusqu'auquel des cotisations d'assurance-emploi sont payées et détermine les prestations hebdomadaires maximales versées.

Prestations spéciales

Tous les prestataires peuvent recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines.

Des prestations parentales de 35 semaines sont disponibles pour les parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont ils disposent déjà. Cependant, le total des prestations combinées de maternité, de maladie et des prestations parentales ne doit pas dépasser 50 semaines.

Travail partagé

Les prestataires liés par des accords de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues entre DRHC, les employés et les employeurs visent à éviter les mises à pied temporaires en utilisant les prestations d'assurance-emploi comme moyen de remplacement partiel du revenu.

Prestations aux pêcheurs

La durée et le montant des prestations aux pêcheurs dépendent du revenu tiré de la pêche et du taux de chômage régional. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et bénéficient d'une admissibilité maximale de 26 semaines de prestations. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1er octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1er avril et le 15 décembre.

Le taux de prestations aux pêcheurs est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal de 14 à 22, selon le taux de chômage régional, sans égard au nombre de semaines de travail. Comme c'est le cas pour les prestations régulières d'assurance-emploi, le taux de prestations aux pêcheurs peut être réduit, selon le nombre de semaines de prestations reçues à partir du 30 juin 1996 ou après cette date.

Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net d'un prestataire d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de revenu annuel assurable (seuil de remboursement), le prestataire doit rembourser 30 p. 100 (taux de remboursement) des prestations reçues en excédent.

Une personne qui reçoit des prestations régulières ou des prestations aux pêcheurs peut être assujettie à un seuil de remboursement plus bas et à un taux de remboursement plus élevé, selon le nombre de semaines de prestations reçues à partir du 30 juin 1996 ou après cette date.

PRESTATIONS DE REVENU D'ASSURANCE-EMPLOI – DÉPENSES

(en millions de dollars)	Réel 1998-1999	Réel 1999-2000	Prévision 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Prestations de revenu				
Prestations régulières	8 195	7 543	7 678	7 581
Prestations de maladie	474	530	582	642
Prestations de maternité	705	723	743	818
Prestations parentales	449	464	490	1 023
Prestations d'adoption	7	7	7	7
Prestations versées aux pêcheurs	227	232	247	260
Prestations de travail partagé	16	10	11	20
Remboursement de prestations	(141)	(209)	(236)	(256)
Total des prestations de revenu	9 932	9 300	9 522	10 095

FACTEURS RELATIFS AUX PRESTATIONS DE REVENU

	Réel 1998-1999	Réel 1999-2000	Prévision 2000-2001	Planifié 2001-2002	Diff. en %
Prestations de revenu (en millions de dollars)	9 932	9 300	9 522	10 095	6 %
Moyenne mensuelle des bénéficiaires (en milliers)	737	684	678	697	3 %
Taux de prestations ($/semaine)	260	265	273	281	3 %

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les **prestations d'emploi** comprennent le Perfectionnement professionnel, les Partenariats pour la création d'emplois, le Travail indépendant et les Subventions salariales ciblées.

Quant aux **mesures de soutien**, elles comprennent, entre autres, les Services d'aide à l'emploi, les Partenariats du marché du travail ainsi que la Recherche et l'innovation.

Le montant prévu en ce qui concerne les prestations d'emploi et les mesures de soutien pour 2001-2002 totalise 2,2 milliards de dollars, soit 0,62 p. 100 du revenu assurable total évalué à 356,7 milliards de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 p. 100 imposé aux termes de l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise aussi le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2001-2002 est fixée à 893 millions de dollars conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).

PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

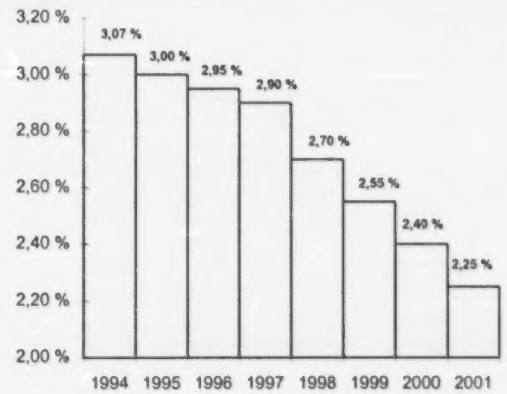
(en millions de dollars)	Réel 1998-1999	Réel 1999-2000	Prévision 2000-2001	Dépenses prévues* 2001-2002
Partenariats pour la création d'emplois	135	73	64	
Développement des compétences	630	381	400	
Travail indépendant	108	84	88	
Subventions salariales ciblées	62	60	44	
Aide à l'emploi	238	251	277	
Partenariats du marché du travail	262	285	282	
Recherche et innovation	11	10	15	
Total des programmes de DRHC	1 446	1 144	1 170	1 259
Transferts aux provinces et territoires	457	836	891	893
Total	1 903	1 980	2 061	2 152

* La ventilation par élément n'est pas disponible. Les montants prévus seront fonction des besoins locaux en matière de main-d'œuvre. La distribution par provinces et territoires est inscrite à la section intitulée Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2001-2002, voir la page 127.

Cotisations

Détermination du taux de cotisation : L'article 66 de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige la Commission de l'assurance-emploi du Canada, moyennant l'approbation du gouverneur en conseil sur la recommandation du ministre du Développement des ressources humaines et du ministre des Finances, à déterminer chaque année le taux de cotisation. En établissant le taux, la Commission verra, dans la mesure du possible, à ce que les recettes soient suffisantes pour couvrir les sommes approuvées qui seront débitées du Compte d'assurance-emploi et à maintenir la stabilité du taux durant un cycle économique.

TENDANCE DU TAUX DE COTISATION DE L'EMPLOYÉ (EN % DE LA RÉMUNÉRATION ASSURABLE)



Taux de cotisation : Comme le montre le tableau, le taux de cotisation a diminué graduellement par rapport au niveau de 3,07 p. 100 de la rémunération assurable en 1994. La Commission a établi le taux à 2,25 p. 100 de la rémunération assurable pour les employés (en vigueur le 1er janvier 2001), tandis que la participation de l'employeur est fixée à 1,4 fois (3,15 p. 100) le taux de l'employé. À des fins de planification, le taux de cotisation de 2,20 p. 100 est utilisé dans les prévisions des cotisations pour les trois premiers mois de 2002.

Réduction de la cotisation : L'employeur détenant une assurance-salaire est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de partager cette réduction avec ses employés.

Remboursement de la cotisation :

- L'employé dont le revenu annuel est de 2 000 dollars ou moins peut recevoir un remboursement de sa cotisation d'assurance-emploi par le truchement de sa déclaration de revenus.
- Les cotisations sont versées sur tout revenu assurable, du premier dollar gagné jusqu'au maximum de revenu annuel assurable de 39 000 dollars. Les cotisations d'assurance-emploi sont remboursées aux employés pour la somme des cotisations déduites de leurs rémunérations assurables qui dépasse le maximum de revenu annuel assurable. Cela se produit souvent lorsqu'une personne travaille pour plusieurs employeurs et que la somme des rémunérations assurables excède 39 000 dollars.
- Le gouvernement a offert un congé de cotisations à l'assurance-emploi aux employeurs qui embauchaient un nombre additionnel de travailleurs au cours des dernières années. En 1999 et en 2000, les employeurs pouvaient cesser de payer la part des cotisations de l'employeur quand ils atteignaient leur masse salariale jeunesse de 1998, ou bien ils pouvaient demander le remboursement des cotisations payées en trop quand ils produisaient leur déclaration de revenus.

FACTEURS RELATIFS AUX RECETTES PROVENANT DES COTISATIONS

	Réel		Prévision	Dépenses prévues		
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	Diff. en %	
Exercice						
Recettes des cotisations (en millions de dollars)	19 728	18 825	19 003	18 464	(3 %)	
Total de la rémunération assurable (en millions de dollars)	316 702	329 496	345 606	356 705	3 %	
	1998	**1999**	**2000**	**2001**		**2002**
Année civile						
Taux de cotisation de l'employé* (en % de la rémunération assurable)	2,70 %	2,55 %	2,40 %	2,25 %	(6 %)	2,20 %
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	39 000	0 %	39 000
Réduction de la cotisation (en millions de dollars)	(506)	(506)	(520)	(540)		(558)
Remboursement de la cotisation (en millions de dollars)						
Employé	(158)	(160)	(152)	(150)		(145)
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)	(125)	(177)	(175)	(45)		-

* La cotisation de l'employeur équivaut à 1,4 fois celle de l'employé.

Notes :

1. À des fins de planification, on émet l'hypothèse qu'en 2002 le taux de cotisation de l'employé et la rémunération maximale annuelle assurable seront 2,20 dollars et 39 000 dollars respectivement. En outre, les remboursements de cotisations de 45 millions de dollars à l'intention des employeurs qui souscrivent au programme des nouvelles embauches et des embauches des jeunes en 2001-2002 serviront à couvrir les coûts résiduels.
2. La réduction du taux de cotisation de 2,40 dollars à 2,25 dollars pour l'année civile 2001 représente une économie de 1,2 milliards de dollars pour les employeurs et les employés. La diminution de 539 millions de dollars entre les prévisions de 2000-2001 et les recettes prévues de 2001-2002 reflète l'incidence nette d'une réduction des taux de cotisation et d'une augmentation des recettes tirées des cotisations en raison de l'augmentation de l'emploi et de la rémunération.

Coûts d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les dépenses d'administration de la loi doivent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

Le ministre du Développement des ressources humaines doit rendre compte du Programme d'assurance-emploi devant le Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du programme est partagée avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) qui collecte les cotisations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la loi. DRHC, l'ADRC, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Justice Canada fournissent des services à l'appui de la gestion et de la prestation de programmes aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les dépenses d'administration engagées par les gouvernements provinciaux et territoriaux pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail peuvent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

COÛTS D'ADMINISTRATION

	Réel		Prévision	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Fédéral	1 252	1 316	1 328	1 183
Provincial	114	95	94	105
Recouvrement	(6)	(5)	(5)	(5)
Total	1 360	1 406	1 417	1 283

Les coûts d'administration de l'assurance-emploi, qui totalisent 1 283 millions de dollars, représentent l'exigence de base pour 2001-2002. Elle s'établit à 134 millions de dollars de moins que la somme prévue pour 2000-2001. Cet écart est principalement attribuable à :

- l'approbation d'une augmentation unique de 88 millions de dollars en 2000-2001 afin d'assurer le maintien de l'intégrité des systèmes ministériels et d'infrastructures essentielles, et
- une affectation supplémentaire de 18 millions de dollars en 2000-2001 pour défrayer les ressources de fonctionnement requises à la suite des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à ses Règlements en ce qui a trait aux prestations parentales et aux prestations de maladie.

Régime de pensions du Canada

Description

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial d'assurance sociale obligatoire et à participation. Il s'applique à toutes les régions du Canada, à l'exception du Québec qui dispose d'un programme similaire. Le gouvernement du Canada administre le Régime conjointement avec les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement à titre d'administrateur se limite au solde du Compte.

Le RPC prévoit des prestations pour les cotisants et leurs familles. Il vise les personnes ayant un emploi et les travailleurs autonomes âgés de 18 à 70 ans qui gagnent une somme d'argent minimale au cours d'une année civile. Environ 12,5 millions de Canadiens versent des cotisations annuelles au Régime, et environ 3,7 millions de personnes sont censées recevoir des prestations au cours de l'exercice 2001-2002.

Le RPC permet de recevoir des pensions de retraite, d'invalidité, de survivant et de décès. Au cours de l'exercice 2001-2002, environ 497 000 prestataires du RPC devraient être admissibles à plus d'une de ces prestations. En janvier de chaque année, les niveaux des prestations augmentent en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation.

Le Régime et ses ressources sont maintenant répartis en trois volets :

- Le Compte du Régime de pensions du Canada (RPC), que l'on a établi dans les comptes du Canada en vue de l'enregistrement des cotisations, des intérêts, des pensions et des prestations ainsi que des dépenses administratives liées au RPC. Il est tenu de façon à ce que l'on puisse assumer les paiements de prestations et les frais administratifs prévus pour les trois mois à venir.
- Le Fonds de placement du RPC, que l'on a autorisé dans les comptes du Canada en vue de l'enregistrement des placements en valeurs mobilières des provinces, des territoires et du Canada.
- L'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, qui a été établi par l'entremise d'une loi du Parlement adoptée en 1997, et créé en 1998 pour contribuer au financement à taux constant du RPC, par suite du rendement des investissements dans les fonds transférés du Compte du RPC[20].

Le RPC est entièrement financé par l'entremise des cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes ainsi qu'au moyen du rendement des investissements du Fonds de placement du RPC et de l'Office d'investissement du RPC. Les paiements de prestations et les dépenses administratives constituent les déboursés.

[20] Pour de plus amples renseignements sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, veuillez consulter le site Web suivant : http://www.oirpc.ca

Jusqu'à la fin de l'année 1997, les fonds en caisse supérieurs au montant fixé en vertu de la norme de fonctionnement liée à la période de trois mois, étaient intégralement investis dans des obligations des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral. Une fois ces obligations échues, les fonds dont on n'avait pas besoin pour le paiement des pensions et des prestations étaient réinvestis dans de nouvelles obligations.

Depuis 1998, une obligation provinciale ou territoriale venant à terme peut être réinvestie, une fois seulement, dans une nouvelle obligation, et ce pour une période de 20 ans, si l'émetteur de cette obligation demande qu'il en soit ainsi et si le solde d'exploitation est suffisant pour payer les pensions et les prestations courantes. Le ministère fédéral des Finances administre le portefeuille d'obligations. Les fonds en surplus, qui ne sont pas réinvestis, sont transférés à l'Office d'investissement du RPC. L'Office a pour mandat d'investir ces fonds de façon à accroître la valeur à long terme de l'actif du RPC grâce à une participation prudente aux marchés de capitaux. L'Office est responsable envers le public et les gouvernements et doit présenter des rapports réguliers. Il est assujetti à des règles d'investissement similaires à celles qui régissent les autres fonds de pension du Canada.

En 1998, après un long débat public, les gouvernements fédéral et provinciaux ont apporté des modifications au RPC dans le but de répondre aux exigences des années à venir. Les réformes les plus importantes comprenaient des dispositions relatives au financement, c'est-à-dire l'augmentation des taux de cotisation au RPC et la diversification de l'investissement du Fonds du RPC, ainsi que des changements dans la manière de calculer certaines prestations. La stratégie a porté fruit; le dernier rapport actuariel sur le RPC confirme que l'augmentation prévue du taux de cotisation devrait être suffisante pour assurer la viabilité du Régime face au vieillissement de la population.

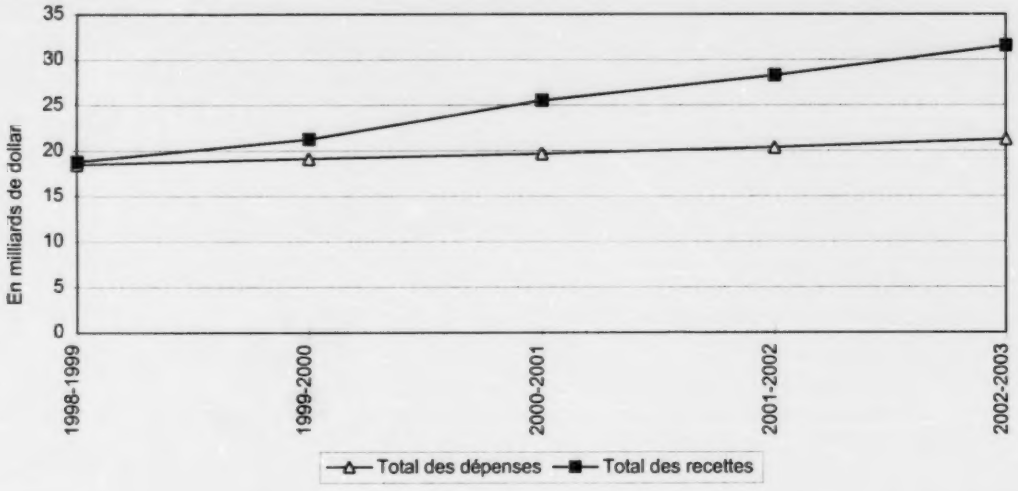
Sommaire financier

Les paiements de prestations devraient atteindre les 20 milliards de dollars en 2001-2002, ce qui représente une augmentation de 693 millions de dollars, ou 3,6 p. 100, par rapport à l'exercice 2000-2001. Cette augmentation est fidèle aux prévisions concernant le nombre de clients et le versement des prestations moyennes. On prévoit, pour 2001-2002, une augmentation nette de 2,7 p. 100 du nombre de clients, ainsi qu'une augmentation nette de 0,9 p. 100 du versement des prestations moyennes.

On s'attend à ce que le RPC accumule un surplus de 7,9 milliards de dollars, ce qui porterait le solde cumulatif à 55 milliards de dollars au 31 mars 2002. Actuellement, les fonds du RPC équivalent à environ deux années de prestations, et ce montant devrait grimper, au cours des deux prochaines décennies, à un taux correspondant à quatre ou cinq années.

Les chiffres qui suivent résument les tendances quant à l'ensemble des revenus et des dépenses du RPC de 1998-1999 à 2002-2003, ainsi que son état entre 1998-1999 et 2002-2003.

RPC – TENDANCE DES REVENUS ET DES DÉPENSES



Le tableau ci-dessus, intitulé RPC – Tendance des revenus et des dépenses, représente les exercices 1998-1999 à 2002-2003. Les documents comptables des années précédentes avaient été préparés selon une comptabilité de caisse modifiée alors que, depuis 1998-1999, les documents comptables sont préparés selon une comptabilité d'exercice.

RPC – REVENUS ET DÉPENSES[21]

	Réel		Prévision	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Recettes					
Cotisations	14 924	17 037	21 162	23 929	27 166
Intérêts	3 891	4 238	4 351	4 363	4 372
Total des recettes	**18 815**	**21 275**	**25 513**	**28 292**	**31 538**
Dépenses					
Paiements de prestations	18 203	18 799	19 352	20 045	20 943
Frais d'administration	304	315	340	326	329
Total des dépenses	**18 507**	**19 114**	**19 692**	**20 371**	**21 272**
Augmentation	308	2 161	5 821	7 921	10 266

RPC – SOLDE DES FONDS

	Réel		Prévision	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Solde de fin d'année	39 100	41 261	47 082	55 003	65 269
Composé de :					
Fonds de placement du RPC	30 833	30 299	29 603	29 333	28 742
Transferts à l'Office d'investissement du RPC	12	1 932	8 010	15 203	24 593
Bénéfice net accumulé provenant de l'exploitation de l'Office d'investissement	0	460	1 100	2 000	3 100
Compte du RPC	6 066	6 261	6 327	6 395	6 737
Sommes à recevoir, après déduction du passif	2 189	2 309	2 042	2 072	2 097
Total du RPC	39 100	41 261	47 082	55 003	65 269
Augmentation	308	2 161	5 821	7 921	10 266

Paiements de prestations

Pensions de retraite : Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du Régime de pensions du Canada (RPC) dès l'âge de 60 ans, ou attendre d'avoir atteint 70 ans pour toucher une pension de retraite rectifiée sur une base actuarielle. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler ou toucher un salaire inférieur à un niveau spécifique lorsqu'ils commencent à toucher une pension de retraite. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus d'avoir cessé de travailler pour être admissibles.

Les pensions sont rectifiées de 0,5 p. 100 pour chaque mois écoulé entre la date à laquelle la pension entre en vigueur et le mois correspondant au soixante-cinquième anniversaire du cotisant. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 p. 100 du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint l'âge de 70 ans pour toucher une pension reçoivent 130 p. 100 du montant payable aux personnes âgées de 65 ans.

[21] Pour de plus amples renseignements concernant l'exercice 1999-2000, veuillez consulter les états financiers du RPC qui apparaissent dans les *Comptes publics du Canada de 2000*, volume 1, section 6, à l'adresse Internet que voici : http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pubacc-f.html

Les conjoints ou conjoints de fait qui sont tous deux âgés d'au moins 60 ans, et qui ont tous les deux présenté une demande de pension de retraite du RPC, peuvent partager leurs pensions. Dans un tel cas, les prestations de retraite accumulées pendant la période de cohabitation sont réparties également entre les deux conjoints ou conjoints de fait, tant et aussi longtemps que ces deux personnes demeurent ensemble.

Prestations d'invalidité : Les prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences contributoires minimales lorsque leur invalidité les empêche d'occuper tout emploi régulier et substantiellement rémunérateur, et ce pour une période prolongée.

Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant : Le conjoint de droit ou de fait, survivant d'un cotisant, peut avoir droit à une pension mensuelle si ce dernier a versé des cotisations pendant une période minimum et si, au moment du décès de ce cotisant, le conjoint ou le conjoint de fait était âgé d'au moins 35 ans ou si, étant âgé de moins de 35 ans, il avait des enfants à charge ou était handicapé. En cas de remariage du conjoint ou conjoint de fait survivant, les paiements se poursuivent.

Prestations aux enfants : Des prestations mensuelles sont payables au nom des enfants des cotisants qui touchent des prestations d'invalidité du RPC, ou qui décèdent. Il s'agit d'une prestation à taux uniforme payable jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans, ou jusqu'à l'âge de 25 ans s'il fréquente une école ou une université à plein temps.

Prestations de décès : Une prestation forfaitaire est payable à la succession du cotisant décédé, en autant que les cotisations versées par celui-ci soient suffisantes.

Détermination du taux des prestations

Les prestations du RPC sont liées de près aux gains. Le montant des prestations est subordonné dans une grande mesure à la moyenne des gains en carrière qui tend à être plus élevée pour chaque groupe de nouveaux prestataires.

Les prestations telles que les prestations aux enfants ne sont pas fondées sur les gains. Il s'agit plutôt d'un montant fixe. Les prestations d'invalidité et les prestations de survivant se fondent en partie sur les gains, et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme. Le Régime prévoit un maximum des gains admissibles qui varie d'une année à l'autre. Ce maximum a pour effet de limiter le montant des prestations que les gens touchent ainsi que le montant des cotisations qui doivent être versées au Régime.

PAIEMENT DE PRESTATIONS DU RPC PAR CATÉGORIE ET PAR TYPE

	Réel		Prévision	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Pensions de retraite	12 379	12 902	13 407	13 972	14 689
Prestations d'invalidité					
Pensions d'invalidité	2 585	2 559	2 492	2 512	2 564
Prestations pour enfant de cotisant invalide	249	245	239	240	243
Total des prestations d'invalidité	2 834	2 804	2 731	2 752	2 807
Prestations de survivant					
Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant	2 563	2 669	2 780	2 874	2 989
Prestations d'orphelin	202	202	202	206	211
Prestation de décès	225	222	232	241	247
Total des prestations de survivant	2 990	3 093	3 214	3 321	3 447
Total	18 203	18 799	19 352	20 045	20 943

Revenus

Cotisations : Les cotisations au Régime sont obligatoires. Elles sont prélevées sur les gains de l'employé et du travailleur autonome et sont déterminées en fonction d'un niveau minimal (exemption de base de l'année) et d'un niveau maximal (maximum des gains annuels ouvrant droit à pension). Le taux de cotisation est fixé dans le calendrier des changements des taux de cotisation. Ce calendrier est soumis à un examen tous les trois ans et peut être prolongé par les ministres canadien et provinciaux des Finances.

Intérêts créditeurs : Les investissements et le Compte du RPC produisent des intérêts.

Le Compte du RPC produit des intérêts sur son solde de fonctionnement quotidien moyen. Pour calculer les intérêts versés dans ces fonds, on fait la moyenne des taux de rendement moyens non pondérés au taux d'adjudication de bons du Trésor en vigueur pour une période de trois mois, pendant le mois où les intérêts sont versés, moins un huitième de un pour cent.

Le taux d'intérêt sur les titres détenus par le Fonds de placement est déterminé par le ministre des Finances en fonction du taux de rendement moyen à l'échéance de toutes les obligations du gouvernement du Canada en circulation et en vigueur pour une période de 20 ans ou plus.

Frais administratifs

Développement des ressources humaines Canada, le ministère des Finances, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (anciennement Revenu Canada), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, l'Office d'investissement du RPC et le Bureau du surintendant des institutions financières dispensent des services qui appuient la gestion et l'exécution du RPC et de ses fonds.

Les frais engagés par les ministères pour l'administration du programme peuvent être récupérés du RPC, conformément aux principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Essentiellement, l'objet de ces principes réside en ce que ces frais doivent être engagés en raison des responsabilités du RPC, et qu'ils doivent être identifiables.

Les dépenses administratives pour l'exercice 2001-2002 sont estimées à 326 millions de dollars. Ce montant représente une diminution de 4,1 p. 100 par rapport aux prévisions de 2000-2001.

RPC – FRAIS D'ADMINISTRATION PAR MINISTÈRE

	Réel		Prévision	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Développement des ressources humaines Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	183,5	211,5	217,3	206,9	206,9
Compte d'assurance-emploi – Remboursement au Compte d'assurance-emploi en relation avec les attributions de numéros d'assurance sociale et la tenu du fichier central	1,4	1,6	1,6	1,6	1,6
Secrétariat du Conseil du Trésor Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés	26,5	28,2	29,0	28,2	28,1
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada Émission des chèques, services d'informatique	14,6	14,1	13,0	11,5	11,5
Agence des douanes et du revenu Canada Perception des cotisations	75,8	58,2	77,6	76,4	79,2
Bureau du surintendant des institutions financières Services actuariels	1,0	1,2	1,1	1,1	1,1
Office d'investissement du Régime de pensions du Canada	1,1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Finances Canada Services d'investissement	0,5	0,3	0,4	0,4	0,4
TOTAL	304,4	315,1	340,0	326,0	328,9

s.o. : sans objet

Prévisions à long terme

La législation relative au RPC exige l'établissement d'un barème des taux de cotisation ainsi qu'un examen exécuté tous les trois ans par les ministres des Finances fédéral et provinciaux. Cet examen permet de déterminer s'il est nécessaire d'apporter des rectifications au barème. Les rectifications sont mises en œuvre par voie législative, par suite d'une entente entre les ministres des Finances, ou automatiquement au moyen d'une formule qui fait en sorte que le Régime disposera d'une réserve correspondant à environ deux années de prestations. Les modifications au barème des taux ou à la réglementation automatique doivent être approuvées par au moins deux tiers des provinces et au moins deux tiers de la population de toutes les provinces.

Le tableau qui suit indique la prévision des revenus et des dépenses qui auront une incidence sur le Régime de pensions du Canada pendant la période allant de 2003-2004 à 2012-2013, selon le dix-septième rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières, au 31 décembre 1997[22]. Le rapport des comptes et dépenses reflète l'envergure des comptes de fin d'année par rapport aux dépenses.

PRÉVISION DES REVENUS ET DES DÉPENSES

Exercice	Taux de cotisation	Cotisations	Revenu de placement	Dépenses	Compte en fin d'année	Compte/ dépenses en fin d'année
	%	en millions de dollars				ratio
2003-2004	9,90	28 631	4 453	23 308	64 906	2,62
2004-2005	9,90	30 436	5 014	24 750	75 606	2,87
2005-2006	9,90	32 339	5 613	26 318	87 240	3,11
2006-2007	9,90	34 337	6 325	28 011	99 891	3,35
2007-2008	9,90	36 424	7 121	29 855	113 582	3,56
2008-2009	9,90	38 607	8 003	31 855	128 337	3,77
2009-2010	9,90	40 923	8 958	33 998	144 220	3,97
2010-2011	9,90	43 245	9 989	36 277	161 176	4,16
2011-2012	9,90	45 471	11 071	38 697	179 022	4,33
2012-2013	9,90	47 818	12 242	41 287	197 795	4,49

[22] Le dix-septième rapport actuariel est affiché à l'adresse Internet que voici : http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/pdf/cpp17f4.pdf

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2000, il restait 7 707 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

COMPTE DES RENTES SUR L'ÉTAT – RECETTES ET DÉBOURSÉS

	Réelles		Prévision	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Provisions actuarielles – Solde au début de l'exercice	**623,9**	**585,8**	**546,1**	**508,6**
Revenus	41,0	38,4	35,8	33,3
Paiements et autres débits	76,0	72,4	68,8	65,2
Excédent des paiements et autres débits sur les revenus de l'exercice	35,1	33,9	33,0	31,9
Surplus actuariel	3,0	5,8	4,5	4,4
Provisions actuarielles – Solde à la fin de l'exercice	**585,8**	**546,1**	**508,6**	**472,3**

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de *la Loi sur l'assurance du service civil.*

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2000 totalisait 2 106 et l'âge moyen des souscripteurs était de 82,2 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et, d'un remboursement de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du Règlement concernant l'assurance du service civil, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

FONDS D'ASSURANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE – RECETTES ET DÉBOURSÉS

	Réelles		Prévision	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Solde d'ouverture	**8,9**	**8,6**	**8,2**	**7,8**
Rentrées et autres crédits	0,3	0,2	0,2	0,2
Paiements et autres débits	0,6	0,6	0,6	0,6
Excédent des paiements et autres débits sur les revenus de l'exercice	0,3	0,4	0,4	0,4
Solde de fermeture	**8,6**	**8,2**	**7,8**	**7,4**

Page

Rendement financier

Tableau 1 : Structure du Ministère et comparaison des prévisions et des dépenses prévues pour l'année budgétaire 79

Tableau 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire 80

Tableau 3 : Ressources du Ministère ventilées par gamme de services - Budgétaire 81

Tableau 4 : Sommaire des paiements de transfert 82

Tableau 5 : Détails des recettes disponibles et non disponibles 83

Tableau 6 : Prêts – Non budgétaire 83

Détails sur les paiements de transfert 84

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants 96

Initiatives horizontales

Initiatives réglementaires 107

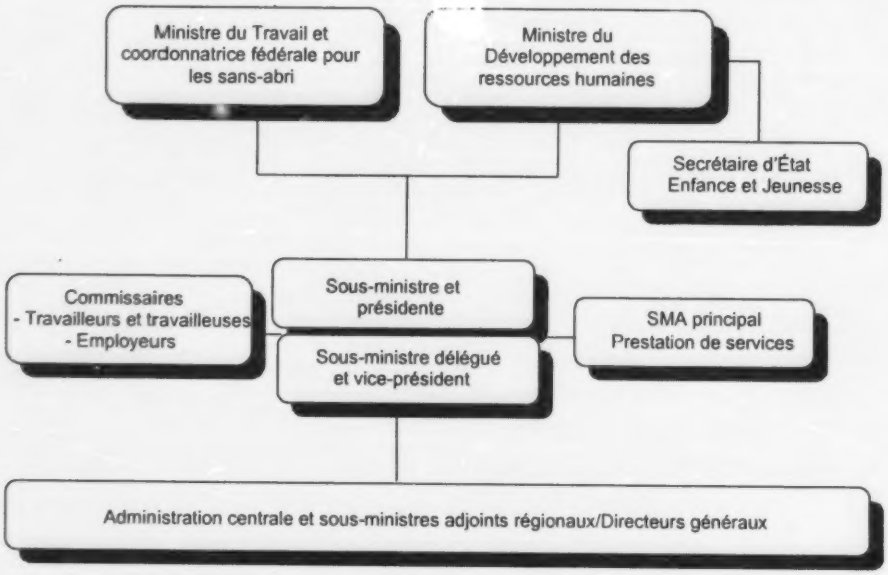
Stratégie de développement durable 112

Initiatives collectives 116

Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2001-2002 127

Nos principaux partenaires 132

TABLEAU 1 : STRUCTURE DU MINISTÈRE ET COMPARAISON DES PRÉVISIONS ET DES DÉPENSES PRÉVUES POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE



	Prévision 2000-2001*		Dépenses prévues 2001-2002*		2002-2003	
Gamme de services	**ETP**	**M$**	**ETP**	**M$**	**ETP**	**M$**
Budgétaire						
Sécurité du revenu	3 587	24 564,4	**3 479**	**25 460,3**	3 455	26 273,7
Prestations de revenu d'assurance-emploi	7 615	522,4	**7 596**	**513,9**	7 522	505,2
Investissement dans les ressources humaines	3 833	2 700,6	**3 885**	**2 780,6**	3 398	2 711,0
Travail	721	155,7	**740**	**156,3**	739	155,0
Soutien à la prestation de services	3 511	426,3	**2 832**	**278,2**	2 729	272,1
Services ministériels	2 897	417,7	**2 806**	**366,9**	2 643	355,9
Dépenses brutes	22 164	28 787,1	**21 338**	**29 556,2**	20 486	30 272,9
Recettes disponibles		(1 527,6)		**(1 375,5)**		(1 342,1)
Dépenses nettes		27 259,5		**28 180,7**		28 930,8
Non budgétaire						
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*		1 800,0		**1 900,0**		2 000,0
Comptes à fins déterminées						
Assurance-emploi		13 055,1		**13 589,9**		14 150,6
Régime de pensions du Canada		19 691,9		**20 371,4**		21 271,4
Autres comptes à fins déterminées		69,4		**65,8**		65,8
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du RPC		(134,5)		**(133,1)**		(128,7)
Total pour DRHC	22 164	61 741,4	**21 338**	**63 974,7**	20 486	66 289,9

* L'augmentation nette de 921,2 millions de dollars entre les dépenses prévues de 2001-2002 et les prévisions de 2000-2001 est principalement attribuable aux paiements de transfert législatifs. Voir le tableau 4 pour plus de détails.

TABLEAU 2 : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	Prévision 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	2002-2003
Dépenses brutes prévues	28 787,1	**29 531,3**	30 117,8
Moins : Recettes disponibles	(1 527,6)	**(1 375,5)**	(1 342,1)
Total des dépenses prévues	27 259,5	**28 155,7**	28 775,7
Ajustements aux dépenses prévues	0,0	**25,1**	155,1
	27 259,5	**28 180,8**	28 930,8
Dépenses non budgétaires prévues	1 800,0	**1 900,0**	2 000,0
Dépenses nettes prévues	29 059,5	**30 080,8**	30 930,8
Comptes à fins déterminées			
Assurance-emploi	13 055,1	**13 589,9**	14 150,6
Régime de pensions du Canada	19 691,9	**20 371,4**	21 271,4
Autres comptes à fins déterminées	69,4	**65,8**	65,8
Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'assurance-emploi et le RPC	(134,5)	**(133,1)**	(128,7)
Total consolidé DRHC	61 741,4	**63 974,7**	66 289,9
Moins : Recettes non disponibles *			
Recouvrement des prêts aux étudiants	101,0	92,5	97,8
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	29,0	29,0	29,0
Autres	1,2	1,1	1,1
	131,2	122,6	127,9
Plus : Services reçus sans frais			
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	19,2	18,5	17,4
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	2,9	3,1	3,3
	22,1	21,6	20,7
Coût net du Ministère	61 632,4	63 873,8	66 182,6
Équivalents temps plein	22 164	21 338	20 486

* Exclut les recouvrements associés aux avantages sociaux recouvrables du Compte d'assurance-emploi et du RPC.

TABLEAU 3 : RESSOURCES DU MINISTÈRE VENTILÉES PAR GAMME DE SERVICES – BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	ETP	Fonctionnement	Subventions et contributions approuvées*	Total partiel : dépense brutes	Subventions et contributions prévues par la Loi	Total : dépenses brutes	Moins : recettes à valoir sur le crédit	Total : dépenses nettes
Gamme de services								
Sécurité du revenu	3 587	285,4	-	285,4	24 279,0	24 564,4	(167,0)	24 397,5
	3 479	**279,3**	-	**279,3**	**25 181,0**	**25 460,3**	**(168,3)**	**25 292,0**
	3 455	*278,6*	-	*278,6*	*25 995,0*	*26 273,6*	*(168,1)*	*26 105,6*
Prestations de revenu d'assurance-emploi	7 615	522,4	-	522,4	-	522,4	(460,6)	61,8
	7 596	**513,9**	-	**513,9**	-	**513,9**	**(451,4)**	**62,6**
	7 522	*505,2*	-	*505,2*	-	*505,2*	*(443,2)*	*62,0*
Investissement dans les ressources humaines	3 833	549,3	929,3	1 478,6	1 222,0	2 700,6	(274,1)	2 426,5
	3 885	**577,5**	1 059,5	**1 637,0**	1 143,6	**2 780,6**	**(270,3)**	**2 510,3**
	3 398	*542,8*	*1 085,0*	*1 627,7*	*1 083,3*	*2 711,0*	*(253,7)*	*2 457,3*
Travail	721	152,9	2,9	155,7	0,0	155,7	(47,3)	108,5
	740	**153,0**	**3,3**	**156,3**	**0,0**	**156,3**	**(51,5)**	**104,8**
	739	*151,1*	*3,9*	*155,0*	*0,0*	*155,0*	*(53,1)*	*101,9*
Soutien à la prestation de services	3 511	426,3	-	426,3	-	426,3	(317,4)	108,9
	2 832	**278,2**	-	**278,2**	-	**278,2**	**(191,8)**	**86,4**
	2 729	*272,1*	-	*272,1*	-	*272,1*	*(187,2)*	*85,0*
Services ministériels	2 897	417,7	-	417,7	-	417,7	(261,4)	156,3
	2 806	**366,9**	-	**366,9**	-	**366,9**	**(242,2)**	**124,8**
	2 643	*355,9*	-	*355,9*	-	*355,9*	*(236,9)*	*119,0*
Total	22 164	2 353,9	932,2	3 286,1	25 501,0	28 787,1	(1 527,6)	27 259,5
	21 338	**2 168,9**	**1 062,8**	**3 231,7**	**26 324,6**	**29 556,3**	**(1 375,5)**	**28 180,8**
	20 486	*2 105,7*	*1 088,8*	*3 194,6*	*27 078,3*	*30 272,9*	*(1 342,1)*	*28 930,8*

Pour chaque gamme de services...	
Première ligne	Prévisions 2000-2001
Deuxième ligne	**Dépenses prévues 2001-2002**
Troisième ligne	*Dépenses prévues 2002-2003*

* Exclut les prestations d'emploi et mesures de soutien autorisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

TABLEAU 4 : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT

(en millions de dollars)	Prévision 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Sécurité du revenu				
(L) Sécurité de la vieillesse	18 784,0	**19 533,0**	20 209,0	20 897,0
(L) Supplément de revenu garanti	5 092,0	**5 236,0**	5 366,0	5 499,0
(L) Versements d'allocations	403,0	**412,0**	420,0	429,0
	24 279,0	**25 181,0**	25 995,0	26 825,0
Investissement dans les ressources humaines				
(L) Subvention canadienne pour l'épargne-études	435,0	**499,0**	560,0	623,0
(L) Subventions canadiennes pour études	70,0	**120,1**	120,1	120,1
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation	2,0	**0,7**	0,2	0,0
(L) Financement direct – *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	61,8	**84,9**	115,1	149,3
(L) Paiements d'intérêts aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	1,4	**1,3**	1,1	1,0
(L) Obligations contractées aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	95,0	**92,7**	64,6	47,0
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	556,9	**344,9**	222,2	129,7
Subventions et contributions	929,3	**1 059,5**	1 085,0	952,9
	2 151,3	**2 203,1**	2 168,3	2 023,0
Travail				
Subventions, contributions et paiements législatifs	2,9	**3,3**	3,9	3,9
Total des paiements de transfert	26 433,2	**27 387,4**	28 167,1	28 851,9

TABLEAU 5 : DÉTAILS DES RECETTES DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES

(en millions de dollars)	Prévision 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Recettes disponibles				
Sécurité du revenu	167,0	168,3	168,1	162,9
Prestations de revenu d'assurance-emploi	460,6	451,4	443,2	443,2
Investissement dans les ressources humaines	274,1	270,3	253,7	253,7
Travail	47,3	51,5	53,1	54,7
Soutien à la prestation de services	317,4	191,8	187,2	186,4
Services ministériels	261,4	242,2	236,9	235,4
Total des recettes disponibles	**1 527,6**	**1 375,5**	**1 342,1**	**1 336,3**
Recettes non disponibles				
Sécurité du revenu – Remboursement des dépenses reliées aux Avantages sociaux des employés (ASE)	17,9	17,8	17,6	17,6
Prestations de revenu d'assurance-emploi – Remboursement des dépenses reliées aux ASE	54,8	56,4	55,8	55,8
Investissement dans les ressources humaines				
Recouvrement des prêts aux étudiants	101,0	92,5	97,8	109,9
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	29,0	29,0	29,0	29,0
Remboursement des dépenses reliées aux ASE	19,5	21,1	19,1	19,1
Autres	0,1	0,0	0,0	0,0
	149,6	142,6	145,9	158,0
Travail – Frais de services	1,1	1,1	1,1	1,1
Soutien à la prestation de services – Remboursement des dépenses reliées aux ASE	23,7	18,4	17,8	17,6
Services ministériels – Remboursement des dépenses reliées aux ASE	18,5	19,4	18,5	18,4
Total des recettes non disponibles	**265,7**	**255,7**	**256,6**	**268,5**

TABLEAU 6 : PRÊTS – NON BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	Prévision 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Investissement dans les ressources humaines				
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 800,0	1 900,0	2 000,0	2 500,0
Total	1 800,0	1 900,0	2 000,0	2 500,0

Détails sur les paiements de transfert

Développement des ressources humaines Canada gère un nombre élevé de programmes de paiements de transfert. Ces programmes soutiennent les gens, les communautés, les secteurs privé et bénévole, les travailleurs, d'autres ordres de gouvernement et les organisations autochtones dans leurs efforts concertés pour améliorer le développement humain. Nous sommes assujettis à la politique révisée en matière de paiements de transfert, qui a été rendue publique le 1er juin 2000. Aux termes de celle-ci, les ministères sont tenus de produire des rapports sur les programmes de paiements de transfert d'une valeur d'au moins cinq millions de dollars. Ce faisant, nous montrons notre volonté d'assurer une saine gestion, d'exercer un contrôle et de rendre des comptes à l'égard des paiements de transfert.

Conformément à cette politique, nous avons produit de la documentation qui décrit chacun des programmes financés à même les fonds du Trésor, notamment les objectifs et les résultats attendus ainsi que les jalons vers l'atteinte de ces objectifs. Nous avons également préparé un tableau précisant les modalités de ces paiements ainsi qu'une fiche technique pour chacun des programmes évalués à plus de cinq millions de dollars.

Les dépenses prévues reflètent les coûts estimatifs des programmes et excluent les ressources de fonctionnement nécessaires pour les exécuter.

PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR GAMME DE SERVICES (PRÉVUS 2001-2002 : 1 062,8 MILLIONS DE DOLLARS [M$])

Programmes connexes (Modalités)	Pour plus d'information, voir fiche technique
Investissement dans les ressources humaines	
Subventions	
Subventions aux particuliers, aux organisations et aux sociétés en vue d'aider les particuliers à améliorer leur aptitude au travail et de promouvoir les possibilités d'emploi en favorisant la création d'entreprises à l'échelle locale (Prévus : 8,2 M$)	
Initiatives pour l'emploi des jeunes	Fiche technique n° 2
Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions postsecondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation (Prévus : 28,2 M$)	
Programme national d'alphabétisation	Fiche technique n° 3
Subventions aux organisations sans but lucratif pour les activités admissibles à l'aide financière du Programme de partenariats pour le développement social (Prévus : 7 M$)	
Programme de partenariats pour le développement social	Fiche technique n° 4

Programmes connexes (Modalités)	Pour plus d'information, voir fiche technique
Contributions	
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien (Prévus : 606,8 M$)	
Fonds d'intégration des personnes handicapées	Fiche technique n° 1
Initiatives pour l'emploi des jeunes	Fiche technique n° 2
Programme de partenariats pour le développement social	Fiche technique n° 4
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	Fiche technique n° 5
Fonds du Canada pour la création d'emplois	Fiche technique n° 6
Projets-pilotes concernant les travailleurs âgés	Fiche technique n° 9
Aide à l'employabilité des personnes handicapées – Versements aux gouvernements provinciaux et territoriaux, selon les ententes bilatérales, afin de pourvoir au financement de différentes mesures qui faciliteront l'intégration des adultes handicapés au marché du travail en les aidant à se préparer, à trouver un emploi et à le garder (Prévus : 192 M$)	
Aide fédérale, provinciale et territoriale à l'employabilité des personnes handicapées	Fiche technique n° 7
Contributions aux organisations, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux institutions postsecondaires et aux particuliers afin d'encourager et d'appuyer les initiatives qui contribueront à l'élaboration d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats et plus accessible, pertinent et responsable (Prévus : 3,4 M$)	
Contributions à des organismes sans but lucratif, aux groupes communautaires, aux établissements d'enseignement, aux associations professionnelles, aux gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi qu'aux organisations inuites et des Premières nations sans but lucratif œuvrant à l'échelle locale, régionale ou nationale à l'appui des initiatives de garde d'enfants (Prévus : 46,2 M$)	
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	Fiche technique n° 5
Contributions aux organismes, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux particuliers afin d'encourager des initiatives liées à l'élaboration, à l'application, à l'utilisation et à la diffusion de nouvelles techniques d'acquisition du savoir et de formation (Bureau des technologies d'apprentissage) (Prévus : 2,8 M$)	

Programmes connexes (Modalités)	Pour plus d'information, voir fiche technique
Sans-abri – Contributions aux provinces, aux territoires, aux municipalités et autres organismes publics, de même qu'à des organismes, des groupes communautaires, des employeurs et des particuliers à l'appui d'activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canada (Prévus : 165 M$)	
Les sans-abri (Initiatives de partenariats en action communautaire, à l'intention des jeunes, Stratégie concernant les Autochtones en milieu urbain)	Fiche technique n° 8

Travail

Subventions

Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies (Prévus : 0 M$)

Prévention des incendies du Canada (Prévus : 0 M$)

Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail (Prévus : 0 M$)

Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes (Prévus : 0 M$)

Contributions

Programme de partenariat syndical-patronal (Prévus : 1,6 M$)

Commission du travail (Prévus : 1,6 M$)

FICHE TECHNIQUE N° 1 : FONDS D'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES (PRÉVUS 2001-2002 : 23,8 M$)

Objectifs	Aider les personnes handicapées à se préparer à l'emploi, à obtenir un emploi et à le conserver, ou à travailler à leur compte, et d'augmenter ainsi leur participation à l'activité économique et leur indépendance financière. La concrétisation de cet objectif sera le fruit d'un travail de partenariat avec les organismes non gouvernementaux représentant les personnes handicapées, le secteur privé et les gouvernements provinciaux, et de l'adoption d'approches innovatrices qui font appel aux meilleures pratiques pour favoriser l'intégration économique des personnes handicapées.
Résultats attendus	Chaque année, environ 3 000 personnes handicapées recevront de l'aide et 1 200 d'entre elles trouveront du travail.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	31 mars 2002
→ Évaluation complétée	1998 : Évaluation formative
→ Évaluation prévue	2000 : Bilan de l'évaluation (à compléter en 2001)

FICHE TECHNIQUE N° 2 : INITIATIVES POUR L'EMPLOI DES JEUNES* (PRÉVUS 2001-2002 : 270,3 M$)

Objectif	Aider les jeunes à se préparer pour le travail, à trouver un emploi puis à le conserver ainsi que de les aider à réussir leur transition en milieu de travail, le tout résultant en une croissance de l'emploi.
Résultats attendus	Aider 70 500 jeunes à acquérir une expérience de travail. Parmi eux, 13 300 trouveront sans doute un emploi et 48 000 devraient retourner aux études. Parmi ceux qui retourneront aux études, nous prévoyons que 45 800 seront des étudiants qui auront obtenu un emploi d'été et que 2 200 participeront aux programmes de Service jeunesse Canada, de Jeunes stagiaires Canada et aux projets à l'intention des jeunes en situation de risque. D'autres activités seront axées sur les jeunes en situation de risque afin d'améliorer leur participation future au marché du travail.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	31 mars 2005
→ Évaluations complétées	2000-2001 : - Évaluation du Service jeunesse Canada (étude longitudinale) - Bilan de l'évaluation du programme Jeunes stagiaires Canada de DRHC dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) - Phase I de l'évaluation interministérielle de la SEJ 1998-1999 : - Bilan du Service jeunesse Canada - SEJ : Une évaluation des expériences relatives au programme Jeunes stagiaires Canada et aux initiatives du programme Jeunesse de DRHC - Évaluation interministérielle de la SEJ 1997 : Bilan du projet Placements carrière-été
→ Évaluations prévues	2001-2002 : - Phase II et III de l'évaluation interministérielle de la SEJ (fusionne la SEJ avec les autres programmes fédéraux à l'intention des jeunes) - Phase II et III de l'évaluation du programme Jeunes stagiaires Canada

* Comprend le financement pour les Jeunes en situation de risque, et trois volets d'expérience de travail à savoir : Jeunes stagiaires Canada, Service jeunesse Canada et Objectif emplois d'été pour étudiants.

FICHE TECHNIQUE N° 3 : PROGRAMME NATIONAL D'ALPHABÉTISATION (PRÉVUS 2001-2002 : 28,2 M$)

Objectifs	Accorder une aide financière (et technique) pour la mise en œuvre d'activités visant l'un ou l'autre des objectifs globaux suivants : a) Accroître la sensibilisation du public et sa compréhension des problèmes reliés à une société insuffisamment alphabétisée. b) Promouvoir la coordination et l'échange d'information entre tous les organismes qui se préoccupent d'alphabétisation. c) Améliorer l'accessibilité et la participation des personnes intéressées par les programmes d'alphabétisation, y compris dans le milieu de travail. d) Appuyer l'élaboration et la diffusion du matériel didactique touchant l'alphabétisation. e) Appuyer les projets de recherche appliquée ou de recherche-action qui répondent aux besoins des apprenants et des formateurs en alphabétisation. f) Encourager la poursuite d'avenues et de solutions nouvelles en alphabétisation à l'aide de projets innovateurs au sein de la communauté, du monde syndical et du secteur des affaires. g) Renforcer la capacité des principales organisations et institutions préoccupées par l'alphabétisation de prendre la défense et de faire la promotion du dossier.
Résultats attendus	- Renforcement et soutien des partenaires. - Production de matériel didactique pertinent et efficace. - Sensibilisation accrue du public. - Réalisation de recherches pertinentes de grande qualité. - Meilleure coordination et meilleur échange d'information. - Accès amélioré des Canadiens dans le besoin aux services d'alphabétisation.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	31 mars 2005
→ Évaluation complétée	1995 : Évaluation formative
→ Évaluation prévue	2002-2003 : Évaluation des programmes sous-jacents au Programme national d'alphabétisation

FICHE TECHNIQUE N° 4 : PROGRAMME DE PARTENARIATS POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (PRÉVUS 2001-2002 : 16 M$)

Objectifs	Programme de recherche et de développement qui appuie les organismes du secteur social sans but lucratif dont les activités sont en harmonie avec le mandat de DRHC. Ces activités visent à déterminer, à développer et à promouvoir les meilleurs modèles de prestation de services et de pratiques à l'échelle nationale, et à habiliter les collectivités à combler leurs propres besoins en développement social ainsi qu'à répondre aux aspirations des populations qui sont à risque ou qui pourraient l'être. Pour atteindre ces objectifs, on s'appuiera sur un cadre d'analyse et de responsabilisation, en partenariat avec le secteur bénévole.
Résultats attendus	Résultats qualitatifs dans les domaines suivants : ➢ recherche accrue, dans une perspective nationale, sur les principaux enjeux, modèles et pratiques ayant trait au développement social; ➢ accroissement du potentiel des organismes bénévoles; ➢ augmentation des chances qu'auront les Canadiens de participer à la vie communautaire grâce aux organismes bénévoles; ➢ augmentation des services à la communauté et diminution des obstacles pour les Canadiens présentant des handicaps intellectuels et/ou physiques.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	31 mars 2003
→ Évaluation complétée	Aucune à ce jour
→ Évaluation prévue	2001 : Évaluation formative

FICHE TECHNIQUE N° 5 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (PRÉVUS 2001-2002 : 235 M$)

Objectifs	Aider les organismes autochtones à élaborer et à mettre en œuvre des programmes relatifs au marché du travail, aux jeunes et à la garde d'enfants qui répondent aux besoins locaux et régionaux des Autochtones. Ce Programme : a) Aidera les gens à se préparer en vue d'obtenir et de garder un emploi, ce qui entraînera des économies dans les programmes de soutien du revenu; b) Aidera les jeunes autochtones (une personne normalement âgée de 15 à 30 ans) à se préparer pour le marché du travail, à trouver et à conserver un emploi et à réussir la transition vers le marché du travail, ce qui entraînera une hausse de l'emploi; c) Augmentera la fourniture de services de garde d'enfants de qualité au sein des communautés inuites et des Premières nations, ce qui entraînera une hausse de l'offre de services distincts et divers dans ces collectivités, à un niveau comparable à celui qu'on offre à l'ensemble de la population.
Résultats attendus*	Aider 30 000 clients autochtones; parmi lesquels 7 000 devraient se trouver un emploi et le conserver ou pourraient devenir travailleurs autonomes.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	31 mars 2004
→ Évaluation complétée	Aucune à ce jour
→ Évaluations prévues	- La planification du cadre d'évaluation est prévue pour avril 2001. - L'évaluation comprendra des éléments du bilan principal avec des recherches réduites sur les expériences. - Le rapport sur l'efficience de la stratégie est prévu pour le 30 septembre 2002.

* Les résultats attendus se fondent sur le financement affecté au programme et provenant du Trésor ainsi que de la partie II de l'assurance-emploi. Les résultats exclusivement liés au Trésor ne sont pas disponibles.

FICHE TECHNIQUE N° 6 : FONDS DU CANADA POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS (FCCE) (PRÉVUS 2001-2002 : 31,5 M$) (VOIR NOTA)

Objectifs	Appuyer la création d'emplois durables dans les régions à taux de chômage élevé et d'aider les collectivités touchées à se donner les moyens de tendre vers l'autonomie. Cet objectif sera atteint avec le concours de partenaires comme les provinces et les territoires, les agences de développement économique régional, d'autres ministères fédéraux, des partenaires locaux et le secteur privé dans le cadre d'une démarche tenant compte des priorités locales et régionales.
Résultats attendus	Le 22 juin 2000, la Ministre a annoncé que le FCCE prenait fin et que le financement qui lui était alloué serait réparti parmi les organismes de développement économique régional du gouvernement fédéral. En 2001-2002, aucune demande de projets ne sera approuvée. Cependant, les ententes en vigueur, reportées de l'année dernière, continueront de faire l'objet d'un suivi et tous les engagements financiers actuels seront respectés. Toutes les ententes du FCCE prendront fin le 31 mars 2002.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	Le programme prendra fin le 31 mars 2002
→ Évaluation complétée	Aucune
→ Évaluation prévue	Aucune

Nota : Excluant les fonds devant être redistribués aux organismes de développement économique régional. En outre, ce montant n'inclut pas la somme de 10 millions de dollars en ressources de fonctionnement qui sont requises pour mettre fin au FCCE.

FICHE TECHNIQUE N° 7 : AIDE FÉDÉRALE, PROVINCIALE ET TERRITORIALE À L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES (AEPH) (PRÉVUS 2001-2002 : 192 M$)

Objectif	L'initiative vise à financer différentes mesures provinciales et territoriales qui faciliteront l'intégration des adultes handicapés au marché du travail en les aidant à se préparer à un emploi, à trouver un emploi et à le garder.
Résultats attendus	Le principal engagement consiste à aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à se trouver un emploi et à le conserver. L'AEPH met l'accent sur la responsabilisation et les gouvernements fédéral et provinciaux ont élaboré ensemble les indicateurs de résultats. Les données sur les résultats seront disponibles au printemps 2001, lors de la publication des premiers rapports provinciaux annuels sur l'AEPH. Le premier rapport national annuel doit être publié à l'automne 2001.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	1er avril 2003
→ Évaluations complétées	1999-2000 : Évaluation de la capacité
	2000-2001 : Début du travail sur l'étude longitudinale, les pratiques prometteuses et les études bilatérales
→ Évaluations prévues	2001-2002 : Activités sur l'étude longitudinale, les pratiques prometteuses et les études bilatérales
	2002-2003 : Activités sur l'étude longitudinale, les pratiques prometteuses et les études bilatérales

FICHE TECHNIQUE N° 8 : LES SANS-ABRI (INITIATIVES DE PARTENARIATS EN ACTION COMMUNAUTAIRE, À L'INTENTION DES JEUNES, STRATÉGIE CONCERNANT LES AUTOCHTONES EN MILIEU URBAIN) (PRÉVUS 2001-2002 : 165 M$)

Objectifs	1. Veiller à ce que personne ne se retrouve à la rue malgré lui, en s'assurant de la disponibilité d'un nombre suffisant de refuges et de structures d'entraide adéquates. 2. Réduire fortement le nombre de personnes qui ont besoin d'un refuge, d'une maison de transition ou d'un logement supervisé (en offrant, par exemple, des services de santé, des logements à prix modique, des centres de transition, des interventions précoces et des mesures de prévention). 3. Aider les sans-abri qui le peuvent à devenir autosuffisants. 4. Aider les collectivités à renforcer leur capacité de répondre aux besoins de leur population de sans-abri. 5. Améliorer les situations sociale et financière des sans-abri, de même que leur état de santé.
Résultats attendus	RÉSULTATS ➢ Renforcement de la capacité des collectivités à prendre des mesures à l'égard du problème des sans-abri. ➢ Niveaux de service accrus dans les secteurs les plus gravement touchés des collectivités. ➢ Établissement de nouveaux partenariats ou amélioration des partenariats actuels au sein des collectivités, entre celles-ci et le gouvernement ainsi qu'entre les ministères fédéraux. ➢ Connaissance accrue du problème des sans-abri, solutions novatrices et stratégies efficaces. RÉPERCUSSIONS ➢ Dégagement d'un consensus dans les secteurs devant faire prioritairement l'objet de mesures par rapport au problème des sans-abri. ➢ Nouvelles initiatives ou initiatives améliorées visant les sans-abri. ➢ Meilleure coordination entre les partenaires financiers et les groupes communautaires. ➢ Processus de consultation fédérale, provinciale et territoriale. ➢ Mécanismes permettant d'obtenir des renseignements quantitatifs et qualitatifs sur les sans-abri.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	Le programme prendra fin le 31 mars 2003
→ Vérifications complétées	Novembre 2000 à mars 2001 : Vérification de l'efficacité de la structure de gestion du programme, des processus et des contrôles de gestion.
→ Vérifications prévues	Juillet à octobre 2001 : Vérification des systèmes de prestation, contrôles et paiements du programme de contribution ainsi que des opérations et des processus inhérents.
→ Évaluation complétée	Aucune
→ Évaluations prévues	2001-2002 et 2002-2003 : Évaluation des expériences, études de cas et études des collectivités.

FICHE TECHNIQUE N° 9 : PROJETS-PILOTES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÂGÉS (PRÉVUS 2001-2002 : 13,1 M$)

Objectifs	Appuyer des projets-pilotes innovateurs visant la réintégration de travailleurs âgés déplacés dans un emploi durable ou le maintien en poste des travailleurs âgés menacés de déplacement. Cet objectif est conforme aux priorités de DRHC visant à aider les clients ayant des problèmes spéciaux, élargir les partenariats visant les programmes inclusifs et améliorants et concentrés sur la prévention.
Résultats attendus	Ces projets permettront aux deux ordres de gouvernement de mieux comprendre ce qui fonctionne pour ce groupe et comment DRHC entend coopérer avec lui en élaborant des politiques et des programmes pour les travailleurs âgés.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	Le programme prendra fin le 31 mars 2003.
→ Vérification complétée	Les projets-pilotes concernant les personnes âgés sont à l'étape de l'élaboration. Aucune vérification n'a été complétée.
→ Vérification prévue	Une vérification aura lieu à la fin de chaque entente.

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

Changements dans la prestation du Programme

Le 1er août 2000, le gouvernement du Canada présentait le programme des prêts d'études qu'il finançait directement. Ce nouveau type de prêt amène d'importants changements aux chapitres de l'administration et du financement du programme fédéral d'aide aux étudiants. Afin d'expliquer ces changements et leur incidence sur le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), Développement des ressources humaines Canada a produit l'information et les tableaux financiers qui suivent.

Le PCPE vient en aide aux étudiants dans le besoin en leur donnant accès à des fonds qui leur permettent de poursuivre des études postsecondaires qu'ils n'auraient peut-être pas les moyens de faire autrement. Ce programme d'aide, qui se présente principalement sous forme de prêts, prévoit également une bonification de l'intérêt sur les prêts pendant la durée des études à temps plein ainsi que des subventions ciblées et des mesures d'aide au remboursement. L'objet du PCPE n'est pas le paiement complet des frais de scolarité, mais bien le versement à l'étudiant de sommes qui s'ajouteront à celles qu'il reçoit d'autres sources comme son revenu, l'aide provenant de sa famille ou d'autres bourses d'études. Entre l'entrée en vigueur du Programme, en 1964, et le 31 mars 1999, 3,8 millions d'étudiants à temps plein ont négocié des prêts d'une valeur de 16,7 milliards de dollars.

Le PCPE tire son autorité de la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*. Les paiements effectués en vertu de ces deux lois, peu importe l'exercice financier, dépendent de divers facteurs comme le nombre d'étudiants présentant une demande, l'évaluation de leurs besoins financiers et les taux d'intérêt en vigueur. Ces facteurs sont par ailleurs influencés par d'autres, tels l'inscription dans une université, un collège ou un établissement privé d'enseignement, le montant des frais de scolarité, le coût de la vie et le climat économique global.

Entre 1964, année de mise en branle du Programme, et le 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait entièrement les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il remboursait à ces derniers tous les prêts qui devenaient en défaut, c'est-à-dire que les prêteurs lui réclamaient tout montant non remboursé en totalité et qu'il tentait ensuite de récupérer ces montants.

Le 1er août 1995, le gouvernement a remplacé le programme de prêts garantis par un programme de prêts à risques partagés. Il a alors conclu avec neuf prêteurs privés des ententes quinquennales qui prévoyaient le versement d'une prime de risque représentant 5 p. 100 de la valeur des prêts d'études consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non-remboursement des prêts. Le 9 mars 2000, ces prêteurs privés ont fait savoir qu'ils ne renouvelleraient pas les ententes de prêts à risques partagés. Par conséquent, le gouvernement a adopté le programme de prêts à financement direct (prêts directs), qui sera administré par des tiers fournisseurs de services.

Dans le cadre des programmes de prêts garantis et de prêts à risques partagés, les prêteurs privés finançaient les prêts à même leurs fonds et le gouvernement payait les intérêts applicables pendant les études à temps plein de l'étudiant. Toutes les dépenses liées à ces deux programmes étaient imputées au compte du PCPE de l'année au cours de laquelle elles étaient effectuées. Il continuera d'en être ainsi tant que ces prêts n'auront pas été remboursés ou autrement amortis. Dans le cadre du nouveau programme de prêts directs, le gouvernement finance les prêts à même ses ressources et ceux-ci demeurent exempts d'intérêt pour l'étudiant tant qu'il poursuit des études à temps plein. Cependant, contrairement à ce qui se faisait dans le cas des prêts garantis et à risques partagés, toutes les dépenses liées aux prêts directs ne seront pas imputées au compte du PCPE. Étant donné que la dette sera dorénavant due directement à l'État et compte tenu des méthodes gouvernementales de comptabilité et de financement, la nature des revenus et dépenses ainsi que la façon de les imputer aux comptes du Canada ont subi des changements.

Les présents tableaux financiers consolidés ont pour objet de clarifier les changements occasionnés par l'adoption du programme de prêts directs et des nouvelles modalités de traitement comptable des revenus et dépenses. Le tableau 1 illustre l'ensemble des revenus et dépenses pour les trois types de prêts (garantis, à risques partagés, directs). On retrouve la même information dans les tableaux 2 et 3, mais elle est subdivisée comme suit : a) prêts garantis et à risques partagés, et b) prêts directs. Les paragraphes qui suivent renferment davantage d'explications sur les principaux postes et sur l'incidence des changements apportés au Programme.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les dépenses figurant dans les tableaux financiers sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Méthode comptable

Les tableaux financiers sont préparés en conformité des conventions comptables et des concepts généralement reconnus au Canada, tel que reflétés dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut canadien des comptables agréés.

Conventions comptables particulières

➢ Revenus

Le PCPE possède deux sources de revenus : a) les intérêts gagnés sur les prêts directs, et b) les sommes récupérées sur les prêts garantis. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPE, mais ils

sont déclarés séparément dans les états financiers de Développement des ressources humaines Canada et du gouvernement.

- Intérêts gagnés sur les prêts directs – Les étudiants emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts d'études lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 p. 100) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 p. 100). Les montants figurant dans les tableaux financiers représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables au gouvernement; les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés.

- Sommes récupérées sur les prêts garantis – Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés tous les prêts consentis avant le 1er août 1995 qui deviennent en défaut (c'est-à-dire que les prêteurs réclament tout montant de capital et d'intérêt non remboursé en totalité, après quoi DRHC tente de récupérer ces montants). Les sommes indiquées dans les tableaux financiers représentent le capital et l'intérêt récupérés sur ces prêts garantis non remboursés.

➢ Subventions canadiennes pour études

Les Subventions canadiennes pour études améliorent l'accès à l'éducation postsecondaire. Quatre programmes viennent en aide : 1) aux étudiants ayant une incapacité permanente, pour les frais d'études liés à leur incapacité (jusqu'à 5 000 dollars par année); 2) aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 dollars par année); 3) aux étudiants à temps partiel dans le besoin, pour leurs frais d'études (jusqu'à 1 200 dollars par année), et 4) aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 dollars par année pendant un maximum de trois ans).

➢ Frais d'intérêts liés aux emprunts

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût attribué au PCPE au titre des prêts directs.

➢ Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à une agence privée dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts garantis versés avant le 31 juillet 1995 qui sont devenus en défaut et que le gouvernement a remboursés au prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés au Ministère parce qu'ils n'étaient pas remboursés. Selon les pratiques comptables de Développement des ressources humaines Canada, les frais de recouvrement sont imputés à un compte central du Ministère et ne figurent pas parmi les autres dépenses du PCPE.

➢ Ententes provisoires

Afin d'assurer la prestation ininterrompue de l'aide financière aux étudiants en 2000-2001, le gouvernement du Canada a pris des mesures temporaires d'ici à la mise en œuvre complète du programme de prêts directs. Il s'est entendu de façon provisoire avec les institutions prêteuses administrant des prêts à risques partagés afin qu'elles déboursent en son nom le montant des prêts directs pour études à temps plein. Ces ententes ont pris fin le 28 février 2001, date à laquelle le gouvernement a remboursé aux prêteurs la totalité du capital qu'ils avaient avancé. Les ententes prévoyaient une rémunération sous forme de frais de transaction ainsi que le paiement d'intérêts sur les sommes avancées pour le compte du gouvernement. Par ailleurs, un contrat a été conclu avec Postes Canada pour la livraison des prêts directs pour études à temps partiel. Les postes appelés Frais d'intérêts versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) et Frais de transition versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) indiquent le coût de ces ententes provisoires.

- Frais d'intérêts versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) – Cette dépense représente les frais d'intérêts, calculés au taux préférentiel, payés mensuellement aux institutions prêteuses par le PCPE sur les avances non remboursées de prêts directs pour études à temps plein.

- Frais de transition versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) – Cette dépense représente les frais de transaction payés par le PCPE durant la période de transition pour chaque prêt d'études à temps plein consenti par l'institution prêteuse participante. Ces frais de transition incluent également les sommes versées à Postes Canada pour chacun des prêts pour études à temps partiel effectué au cours de la période. Le coût est calculé en fonction des certificats d'admissibilité négociés par l'étudiant.

➢ Coûts du Bureau d'assistance

Dans le cadre du programme de prêts directs, le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer le versement des prêts, leur gestion en cours d'études et leur remboursement une fois les études terminées. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus à l'entente.

➢ Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. Elle correspondait à 5 p. 100 de la valeur des prêts consentis aux étudiants et était calculée et payée au moment où ces derniers terminaient leurs études et commençaient à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non-remboursement des prêts.

➢ Reprise

La reprise est une autre partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés. En vertu de cette disposition, le gouvernement a consenti à acheter aux prêteurs 3 p. 100 du solde mensuel moyen

des prêts d'études à risques partagés en cours de remboursement mais non remboursés depuis au moins 12 mois. Le montant versé était fixé à 5 p. 100 de la valeur des prêts en question.

➢ Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec les provinces participantes et avec le Yukon des ententes visant à faciliter l'administration du PCPE. Les provinces et le territoire administrent les activités de mise en application et d'évaluation du programme fédéral d'aide aux étudiants et reçoivent en contrepartie des droits calculés en fonction d'un coût de fonctionnement de base et d'un montant par étudiant. Des sommes sont en outre disponibles pour le financement d'initiatives fédérales-provinciales.

➢ Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient.

Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement payait les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants. Dans le cadre du nouveau programme, il renonce à tout intérêt sur les prêts tant que l'emprunteur poursuit ses études. En raison de ce changement, aucun poste de bonification d'intérêts n'apparaît pour les prêts directs dans les tableaux financiers. Le tableau qui suit illustre les avantages à long terme de cette bonification pour les étudiants emprunteurs.

BONIFICATION D'INTÉRÊTS PENDANT LES ÉTUDES, SELON L'EXERCICE FINANCIER

Type de prêts	Réel		Prévision	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Garantis/à risques partagés	210,2	204,0	164,2	84,8	30,3	3,6
Entente provisoire			61,8			
Prêts directs				127,4	182,5	228,6
Total	210,2	204,0	226,0	212,2	212,8	232,2

➢ Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts. Ce programme s'applique pendant un maximum de 30 mois aux prêts d'études à temps plein. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en défaut de paiement du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, on ne calcule pas les intérêts courus si l'emprunteur bénéficie d'une exemption d'intérêts. Cette condition est similaire à la bonification d'intérêts pendant les études. Le tableau qui suit illustre les avantages à long terme de cette exemption pour les étudiants emprunteurs.

EXEMPTION D'INTÉRÊTS PENDANT LES ÉTUDES, SELON L'EXERCICE FINANCIER

Type de prêts	Réel		Prévision	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Garantis/à risques partagés	58,5	82,6	94,9	88,3	66,9	42,6
Prêts directs			0,0	3,0	9,6	16,5
Total	58,5	82,6	94,9	91,3	76,5	59,1

➢ Réduction de la dette en cours de remboursement

Dans son budget de 1998, le gouvernement du Canada annonçait l'entrée en vigueur du programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) comme moyen d'aider les emprunteurs aux prises avec de sérieuses difficultés financières. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux étudiants admissibles. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt. Étant donné qu'un étudiant emprunteur doit avoir épuisé l'exemption d'intérêts (cinq ans) pour être admissible à la RDR, on ne retrouve dans les tableaux financiers ci-joints aucun article de dépense rattaché à la RDR de prêts directs.

➢ Réclamations payées

Entre l'entrée en vigueur du Programme, en 1964, et le 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il rembourse aux prêteurs privés tout prêt d'études en défaut (c'est-à-dire que les prêteurs réclament tout montant de capital et d'intérêt non remboursé dans sa totalité, après quoi DRHC tente de récupérer ces montants). Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt. Les réclamations payées incluent également les remises de prêts. Le gouvernement verse à l'institution le plein montant du capital impayé ainsi que les intérêts courus en cas de décès de l'emprunteur ou agit de même si celui-ci est atteint d'une incapacité permanente et ne peut rembourser son emprunt sans subir de contraintes excessives.

➢ Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus (PCGR) exigent que soit établie une disposition entourant les pertes éventuelles associées à ces prêts. Cette disposition doit être établie au cours de l'année de versement du prêt, et ce, même s'il se peut que les pertes ne surviennent que bien des années plus tard. Le poste de dépense est calculé en pourcentage de la valeur des prêts consentis au cours d'une année, d'après les données antérieures. La disposition n'est rattachée qu'au portefeuille des prêts directs. Ce poste de dépense est intégré aux opérations de financement global du Ministère des Finances. Le montant présenté ici correspond au coût qui est attribué au PCPE.

➢ Paiements compensatoires aux provinces non participantes

Les paiements aux provinces non participantes sont des montants transférés aux provinces et aux territoires qui choisissent de ne pas participer au PCPE. En retour, ces administrations ont droit à des montants compensatoires qui les aident à payer le fonctionnement d'un programme similaire. Les paiements sont calculés, selon la formule décrite à l'article 14 de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, en fonction du coût net du programme au cours de l'année de prêt précédente.

Engagements

Le 31 mars 2001, les engagements du Ministère pour l'année 2000 totalisaient 85,9 millions de dollars pour les ententes provisoires avec les institutions prêteuses. Pour l'année 2001, ces engagements s'élevaient à 210 millions de dollars pour les marchés conclus avec des fournisseurs de services.

Incertitude relative à la mesure

La dette des prêts d'études consentis, d'un montant total de 1,8 milliard de dollars en 2000-2001, est sujette à l'incertitude relative à la mesure. On parle d'incertitude relative à la mesure lorsqu'il y a écart entre le montant reconnu et un autre montant raisonnablement possible. Le Ministère a émis certaines hypothèses lors de la détermination de la dette, comme le nombre d'étudiants demandant de l'aide et les futurs taux d'intérêts, de recouvrement et de non-remboursement. Les montants réels versés peuvent varier considérablement par rapport à l'estimation.

Rapports

Les responsables du Programme canadien de prêts aux étudiants prévoient fournir régulièrement de l'information sur ses coûts et dépenses. Ils utiliseront notamment pour ce faire les trois importantes publications suivantes : le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP), le *Rapport ministériel sur le rendement* (RMR) et le *Rapport annuel du PCPE*. Le RPP est publié au printemps de chaque année et contient des prévisions pour le prochain exercice financier et les suivants; le RMR est publié à l'automne de chaque année et contient de l'information sur les dépenses des années antérieures, notamment sur l'exercice financier qui vient de se terminer.

TABLEAU 1 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PROGRAMMES COMBINÉS

	Réel		Prévision	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	0,0	0,0	0,1	28,4	69,5	118,1
Sommes récupérées sur les prêts garantis	188,8	154,5	130,0	120,0	115,0	110,0
Total des revenus	**188,8**	**154,5**	**130,1**	**148,4**	**184,5**	**228,1**
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études	108,8	103,0	120,1	120,1	120,1	120,1
Total des paiements de transfert	**108,8**	**103,0**	**120,1**	**120,1**	**120,1**	**120,1**
Administration des prêts						
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A et B)	0,0	0,0	0,1	149,2	253,1	362,2
Frais de recouvrement	24,9	19,3	14,9	15,4	18,8	24,2
Ententes provisoires						
Frais d'intérêts versés aux institutions financières	0,0	0,0	61,8	0,0	0,0	0,0
Frais de transactions versés aux institutions financière	0,0	0,0	24,1	0,0	0,0	0,0
Coûts du Bureau d'assistance	0,0	0,0	2,9	36,1	47,1	56,3
Prime de risque	75,5	81,8	84,5	57,6	38,9	19,1
Reprise	0,5	1,6	2,1	3,5	3,5	3,5
Frais d'administration des provinces et territoires	9,5	9,1	14,5	14,9	16,9	18,6
Total des frais d'administration des prêts	**110,4**	**111,7**	**204,9**	**276,7**	**378,2**	**483,9**
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Bonification d'intérêts pendant les études	210,2	204,0	164,2	84,8	30,3	3,6
Exemption d'intérêts	58,5	82,6	94,9	91,3	76,5	59,1
Réduction de la dette en cours de remboursement	0,0	0,6	44,0	44,0	44,0	44,0
Réclamations payées	160,5	80,0	80,0	50,0	27,5	15,1
Créances irrécouvrables	0,0	0,0	185,4	200,6	212,7	259,7
Total du coût de l'aide gouvernementale	**429,3**	**367,2**	**568,5**	**470,7**	**390,9**	**381,5**
Total des dépenses	**648,5**	**581,9**	**893,4**	**867,5**	**889,3**	**985,5**
Résultats d'exploitation législatifs nets	**459,7**	**427,4**	**763,3**	**719,1**	**704,8**	**757,4**
Paiements aux provinces non participantes	160,9	126,1	138,3	195,6	191,9	199,1
Résultats législatifs finaux d'exploitation	**620,5**	**553,4**	**901,6**	**914,7**	**896,7**	**956,5**

TABLEAU 2 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS GARANTIS ET À RISQUES PARTAGÉS SEULEMENT

	Réel		Prévision	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Revenus						
Sommes récupérées sur les prêts garantis	188,8	154,5	130,0	120,0	115,0	110,0
Total des revenus	**188,8**	**154,5**	**130,0**	**120,0**	**115,0**	**110,0**
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études	108,8	103,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total des paiements de transfert	**108,8**	**103,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
Administration des prêts						
Frais de recouvrement	24,9	19,3	14,9	13,4	12,6	11,7
Prime de risque	75,5	81,8	84,5	57,6	38,9	19,1
Reprise	0,5	1,6	2,1	3,5	3,5	3,5
Frais d'administration des provinces et territoires	9,5	9,1	14,5	0,0	0,0	0,0
Total des frais d'administration des prêts	**110,4**	**111,7**	**116,0**	**74,5**	**55,0**	**34,3**
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Bonification d'intérêts pendant les études	210,2	204,0	164,2	84,8	30,3	3,6
Exemption d'intérêts	58,5	82,6	94,9	88,3	66,9	42,6
Réduction de la dette en cours de remboursement	0,0	0,6	44,0	44,0	44,0	44,0
Réclamations payées	160,5	80,0	80,0	50,0	27,5	15,1
Total du coût de l'aide gouvernementale	**429,3**	**367,2**	**383,1**	**267,1**	**168,7**	**105,3**
Total des dépenses	**648,5**	**581,9**	**499,1**	**341,6**	**223,7**	**139,6**
Résultats d'exploitation législatifs nets	**459,7**	**427,4**	**369,1**	**221,6**	**108,7**	**29,6**
Paiements aux provinces non participantes	160,9	126,1	138,3	110,7	76,8	49,8
Résultats législatifs finaux d'exploitation	**620,5**	**553,4**	**507,4**	**332,3**	**185,5**	**79,4**

TABLEAU 3 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS DIRECTS SEULEMENT

(en millions de dollars)	Réel 1998-1999	Réel 1999-2000	Prévision 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts	0,0	0,0	0,1	28,4	69,5	118,1
Total des revenus	**0,0**	**0,0**	**0,1**	**28,4**	**69,5**	**118,1**
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études	0,0	0,0	120,1	120,1	120,1	120,1
Total des paiements de transfert	**0,0**	**0,0**	**120,1**	**120,1**	**120,1**	**120,1**
Administration des prêts						
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A et B)	0,0	0,0	0,1	149,2	253,1	382,2
Frais de recouvrement	0,0	0,0	0,0	2,0	6,2	12,5
Ententes provisoires						
Frais d'intérêts versés aux institutions financières	0,0	0,0	61,8	0,0	0,0	0,0
Frais de transactions versés aux institutions financières	0,0	0,0	24,1	0,0	0,0	0,0
Coûts du Bureau d'assistance	0,0	0,0	2,9	36,1	47,1	56,3
Frais d'administration des provinces et territoires	0,0	0,0	0,0	14,9	16,9	18,6
Total des frais d'administration des prêts	**0,0**	**0,0**	**88,9**	**202,2**	**323,2**	**449,6**
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Exemption d'intérêts	0,0	0,0	0,0	3,0	9,6	16,5
Créances irrécouvrables	0,0	0,0	185,4	200,6	212,7	259,7
Total du coût de l'aide gouvernementale	**0,0**	**0,0**	**185,4**	**203,6**	**222,2**	**276,2**
Total des dépenses	**0,0**	**0,0**	**394,3**	**525,9**	**665,6**	**845,9**
Résultats d'exploitation législatifs nets	**0,0**	**0,0**	**394,2**	**497,5**	**596,1**	**727,8**
Paiements aux provinces non participantes	0,0	0,0	0,0	84,9	115,1	149,3
Résultats législatifs finaux d'exploitation	**0,0**	**0,0**	**394,2**	**582,4**	**711,2**	**877,1**

Initiatives réglementaires

SÉCURITÉ DU REVENU

Législation et réglementation	Résultats prévus
Règlement sur la sécurité de la vieillesse (SV) – Une modification est nécessaire pour que les pensionnés à faible revenu profitent de la « disposition relative à l'option ». Cette disposition vise à protéger les pensionnés à faible revenu contre les répercussions financières d'une diminution de leurs revenus à la suite d'une cessation emploi, de la fin d'un travail indépendant ou des activités d'une entreprise, ou encore à la suite d'une diminution du revenu de pension.	• Le *Règlement sur la SV* ne permet pas aux pensionnés recevant des prestations de programmes particuliers d'aide du gouvernement, tels que les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches, le programme d'Adaptation des travailleurs d'usine et d'autres programmes similaires, de profiter de la « disposition relative à l'option » lorsqu'ils atteignent 65 ans. Le *Règlement sur la SV* sera modifié pour y inclure, sous la définition de « revenu provenant d'un régime de pensions », les programmes d'aide du gouvernement. Par le biais de ce changement réglementaire, les pensionnés à faible revenu peuvent être admissibles au Supplément de revenu garanti (SRG) et éprouver moins de difficultés financières. Le SRG est une prestation assujettie au revenu, payable aux pensionnés qui ont peu ou pas de revenu.
Règlement sur le Régime de pensions du Canada (RPC) et *Règlement sur la sécurité de la vieillesse (SV)* – Modifications nécessaires à la suite de changements proposés par le Comité mixte permanent d'examen de la réglementation. Ces changements n'ont aucune répercussion et ne se rapportent qu'au libellé.	• Ces modifications d'ordre technique sont requises dans le but de répondre aux points soulevés par le Comité.

PRESTATIONS DE REVENU DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Législation et réglementation	Résultats prévus
Règlement pour imposer des intérêts	• En 1997, la Commission de l'assurance-emploi a approuvé une ébauche de règlement et de conception de programme visant à instaurer l'imposition d'intérêts sur les dettes envers l'assurance-emploi. • L'imposition d'intérêts est liée au Système ministériel des comptes débiteurs (SMCD). • Pour mettre le SMCD en œuvre, il faut modifier l'ébauche de règlement préalablement convenue pour imposer des intérêts au besoin.
Changements mineurs au *Règlement sur l'assurance-emploi*	• DRHC apportera des révisions mineures *au Règlement sur l'assurance-emploi.* • Ceci n'implique que des changements non controversés visant à clarifier les règlements actuels ou à accroître l'uniformité entre les textes français et anglais.

Législation et réglementation	Résultats prévus
Modernisation – Changements aux règlements	• Le *Règlement sur l'assurance-emploi* sera modifié pour assurer des prestations comparables aux partenaires de droit commun de même sexe comme c'est le cas pour les partenaires hétérosexuels. • Les conjoints de même sexe recevront des prestations d'assurance-emploi pour l'adoption et pourront se les partager comme le font présentement certains conjoints hétérosexuels. • Des prestations limitées (extérieur du Canada) seront accordées à un prestataire pour qu'il accompagne un membre de sa famille immédiate devant subir un traitement médical à l'extérieur du Canada.

INVESTISSEMENT DANS LES RESSOURCES HUMAINES – PRESTATIONS DES PROGRAMMES – ÉCHELLE NATIONALE

Législation et réglementation	Résultats prévus
Restrictions se rattachant à l'aide financière – Les responsables du Programme canadien de prêts aux étudiants se sont engagés à examiner le paragraphe 15(1) du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et à étudier la possibilité d'y apporter des modifications. Bien que le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* ne définisse pas ce qu'est un défaut en soi, l'article 15 porte sur les situations où l'emprunteur ou le demandeur peut se voir refuser de l'aide financière. Lorsque le Ministre est informé qu'une situation énoncée à l'article 15 s'est produite, il doit mettre un terme à l'aide financière dispensée ou refuser d'en accorder davantage. Dans ce contexte, l'aide financière comprend les nouveaux prêts et l'aide pour le remboursement de prêts, notamment l'exemption d'intérêts et la réduction de la dette en cours de remboursement.	• Les responsables du Programme canadien de prêts aux étudiants examineront les conditions d'admissibilité aux mesures de gestion de la dette.
Vérification du crédit – Les responsables du Programme canadien de prêts aux étudiants veulent modifier le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* de manière à rendre la vérification du crédit obligatoire avant la délivrance d'un certificat d'admissibilité.	• Cette modification permettra au Programme canadien de prêts aux étudiants et aux responsables provinciaux de coordonner la politique visant l'adoption de dispositions réglementaires sur la vérification obligatoire du crédit.

Législation et réglementation	Résultats prévus
Modernisation des avantages – Les modifications apportées au *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* et au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* prévoient l'égalité de traitement des conjoints de fait de même sexe.	• La modernisation des avantages donnera lieu à un traitement égal des conjoints de fait de sexe opposé et de même sexe dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants.
Réduction de la dette en cours de remboursement – Les modifications apportées au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et au *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* visent à rendre plus efficace la mesure de réduction de la dette en cours de remboursement.	• La mesure de réduction de la dette en cours de remboursement sera améliorée de manière à la rendre accessible à plus d'étudiants emprunteurs qui éprouvent des difficultés financières et à supprimer le plafond de 50 p. 100 se rattachant à l'aide.
Règle de quatre et six mois s'appliquant aux prêts d'études à temps plein – Il est nécessaire de modifier le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* afin de supprimer la période de grâce de quatre mois servant aux étudiants de délai supplémentaire pour présenter leur confirmation d'inscription après qu'ils ont recommencé leurs études.	• À l'instar du règlement en vigueur avant 1995, le projet de modification du *Règlement* ne prévoira qu'une période de six mois d'exemption d'intérêts après la fin des études. Les étudiants devront fournir leur confirmation d'inscription au cours de cette période de six mois, sinon leur prêt sera consolidé. Plus particulièrement, ce sont les alinéas 6(1)*e*) et 7(1)*e*) du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* qui devront être révisés. Ces modifications assureront la conformité du Programme canadien de prêts aux étudiants aux programmes de prêts provinciaux à cet égard.

TRAVAIL

Législation et réglementation	Résultats prévus
Code canadien du travail – Révocation du *Règlement de 1979 sur la durée du travail des agents et directeurs d'élévateurs régionaux*	• La révocation du règlement permettra l'application des dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* en ce qui concerne la durée normale du travail aux agents et directeurs d'élévateurs régionaux travaillant dans les quatre provinces de l'Ouest du Canada.
Code canadien du travail – Modernisation : Modification au *Règlement du Canada sur les normes du travail*. Afin d'assurer un traitement égal aux partenaires de fait de sexe opposé et de même sexe, le règlement sera modifié pour offrir aux partenaires de droit commun de même sexe des bénéfices qui sont présentement offerts aux partenaires de droit commun de sexe opposé.	• Les partenaires de droit commun de même sexe auront droit à un congé de trois jours en cas de décès d'un proche parent de la même manière que les partenaires de droit commun de sexe opposé.
Règlement sur la sécurité et la santé dans les mines de charbon (Société de développement du Cap-Breton)	• Ce règlement est présentement en préparation afin d'être publié dans la partie I de la *Gazette du Canada*. Les modifications qu'on y apporte devraient contribuer à diminuer les risques liés à un large éventail d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ce qui permettra d'améliorer la santé et la sécurité dans les mines de charbon du Cap-Breton.
Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail, partie V (chaudières et récipients soumis à une pression interne). Nous sommes en train de préparer les modifications à apporter à ce règlement.	• Le règlement sera mis à jour. Cela fait partie de notre engagement à examiner régulièrement la réglementation et à la mettre à jour.
Partie II du *Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail*, partie XII (protection contre les chutes – véhicules). Nous sommes en train de préparer les modifications à apporter à ce règlement.	• Ces modifications se sont avérées nécessaires par suite de plusieurs accidents mortels, et aussi afin d'améliorer la sécurité en milieu de travail.
Partie II du *Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail.* Règlement sur la violence en milieu de travail : en développement par suite des récentes modifications apportées à la partie II.	• Le groupe de travail se réunit encore en vue de développer ce règlement.
Partie II du *Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail.* Règlement sur les programmes de prévention : en développement par suite des récentes modifications apportées à la partie II.	• Le groupe de travail se réunit encore en vue de développer ce règlement.

Législation et réglementation	Résultats prévus
Partie II du *Code canadien du travail – Règlement sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs).* Nous travaillons en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	• Le règlement sera mis à jour. Cela fait partie de notre engagement à examiner régulièrement la réglementation et à la mettre à jour.
Partie II du *Code canadien du travail – Règlement sur la sécurité et la santé au travail (trains).* Nous travaillons en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	• Le règlement sera mis à jour. Cela fait partie de notre engagement à examiner régulièrement la réglementation et à la mettre à jour.
Partie II du *Code canadien du travail – Règlement sur la sécurité et la santé au travail (navires).* Nous travaillons en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	• Le règlement sera mis à jour. Cela fait partie de notre engagement à examiner régulièrement la réglementation et à la mettre à jour.
Partie II du *Code canadien du travail – Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)*	• On a entrepris un examen détaillé de ce règlement. On met la dernière main à une ébauche, en collaboration avec l'Office national de l'énergie.

Stratégie de développement durable

La deuxième Stratégie de développement durable (SDD-II) de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) comporte des objectifs qui feront en sorte que le Ministère possède les outils nécessaires pour s'engager sur la voie du développement durable; œuvrer à rendre écologiques ses opérations internes; travailler de concert avec d'autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du développement durable et ses incidences politiques; et intégrer la notion de développement durable à sa culture organisationnelle. Les buts, les objectifs et les cibles sont fixés pour la période de la SDD-II (2001-2003).

But 1 : Accroître la capacité de DRHC à s'engager sur la voie du développement durable (DD)

Objectif 1.1 : Améliorer le Système de gestion de l'environnement (SGE) de DRHC et le mettre en œuvre dans tout le Ministère selon les ressources disponibles	
Cible	**Description**
1.1.1	Mettre en œuvre et rendre le plus opérationnel possible le SGE d'ici le 30 septembre 2003.
1.1.2	Récupérer, d'ici le 31 mars 2003, les données principales du SGE qui sont requises pour les sites pertinents de DRHC.

But 2 : Rendre écologiques les opérations internes de DRHC

Objectif 2.1 : Accroître l'approvisionnement écologique	
Cible	**Description**
2.1.1	Augmenter la valeur totale (en dollars) des achats de produits et de services « verts » de : ➢ 5 p. 100 d'ici le 31 mars 2002 ➢ 7 p. 100 d'ici le 31 mars 2003
2.1.2	Accroître la valeur totale (en dollars) des produits et services achetés d'entreprises autochtones dans une proportion correspondant à : ➢ 1,75 p. 100 de tous les achats d'ici le 31 mars 2001 Nota : Les pourcentages pour 2002 et 2003 doivent être fixés par le Conseil du Trésor.
2.1.3	Mener, d'ici le 31 mars 2002, une étude-pilote qui nous permettrait de connaître la mesure dans laquelle il serait possible de suivre le nombre de séjours d'une nuit dans des hôtels Green Leaf.
Objectif 2.2 : Réduire le volume de déchets envoyés à la décharge	
Cible	**Description**
2.2.1	Mettre en œuvre des programmes de réduction à la source et de réutilisation des matériaux susceptibles d'être exécutés dans toutes les régions. Ces programmes doivent toucher : ➢ 25 p. 100 du personnel d'ici le 31 mars 2002 ➢ 50 p. 100 du personnel d'ici le 31 mars 2003

Cible	Description
2.2.2	Réduire de 50 p. 100 la quantité de déchets envoyés à la décharge (au-delà des niveaux de référence de 1988*) : ➢ d'ici le 31 mars 2001 à l'Administration centrale ➢ d'ici le 31 mars 2002 dans toutes les régions * Niveaux de référence de 1988 : 190kg/occupant.
Objectif 2.3 : Accroître les économies d'énergie et d'eau dans les immeubles de DRHC	
Cible	**Description**
2.3.1	Voir à ce que le programme global de sensibilisation à l'environnement comporte un volet de sensibilisation à la conservation de l'énergie et de l'eau. Cette mesure doit toucher : ➢ 10 p. 100 du personnel d'ici le 31 mars 2002 ➢ 35 p. 100 du personnel d'ici le 31 mars 2003
Objectif 2.4 : Réduire les incidences environnementales de la gestion du parc automobile	
Cible	**Description**
2.4.1	Évaluer tous les véhicules de DRHC afin de déterminer lesquels peuvent être convertis au carburant de remplacement. ➢ 25 p. 100 des véhicules actuels doivent être évalués d'ici le 31 mars 2002 ➢ 50 p. 100 des véhicules actuels doivent être évalués d'ici le 31 mars 2003
2.4.2	Élaborer, d'ici le 31 mars 2002, un programme pour que les utilisateurs des parcs automobiles maintiennent efficacement les véhicules au plan écologique.
2.4.3	Évaluer les achats de nouveaux véhicules à la lumière de la *Loi sur les carburants de remplacement*. L'évaluation vise : ➢ 75 p. 100 des achats de nouveaux véhicules d'ici le 31 mars 2001 Nota : Les pourcentages pour 2002 et 2003 seront fixés lorsqu'on aura évalué la mesure dans laquelle l'objectif de 2001 a été atteint et/ou que les exigences découlant de la Loi auront été modifiées.

But 3 : Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques. Établir, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère

Objectif 3.1 : Travailler avec les autres ministères fédéraux afin d'explorer et d'élaborer des approches coordonnées pour les questions horizontales liées au DD qui intéressent le Ministère et qui ont été déterminées au cours du processus de la SDD-II propre à DRHC	
Cible	**Description**
3.1.1	Dimensions socioculturelles du développement durable ➢ Par l'entremise du groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle (GTDDSC), explorer plus avant les divers aspects socioculturels du DD et leurs incidences politiques au cours de la période visée (2001-2003) par la SDD-II. ➢ Promouvoir, avec les autres membres du GTDDSC, la tenue d'un atelier à l'intention des parties intéressées afin de discuter des dimensions socioculturelles du DD, des possibilités de recherche et de ses incidences politiques pour les ministères d'ici le 31 décembre 2002. ➢ Participer, avec les autres membres du GTDDSC, à des projets de recherche ministériels destinés à étudier les dimensions socioculturelles du DD durant la période (2001-2003) du SDD-II.

Cible	Description
3.1.2	Collectivités durables ➢ Participer, avec les ministères concernés, à des activités collectives pour promouvoir et soutenir une approche fédérale mieux coordonnée afin de promouvoir les collectivités durables (CD) et l'étude des questions connexes. ➢ Explorer les possibilités relatives à l'établissement de liens plus étroits entre les activités et les outils de DRHC visant le renforcement des capacités communautaires, d'une part, et, d'autre part, les différentes activités interministérielles relatives aux collectivités durables. ➢ Dans le cadre des activités de DRHC qui visent le renforcement des capacités communautaires, promouvoir des liens plus étroits entre le processus de renforcement et une approche intégrée pour le DD à l'échelle des collectivités.
3.1.3	DD et Canadiens en santé ➢ Soutenir l'orientation de Santé Canada axée sur le DD et les Canadiens en santé, en particulier en ce qui concerne la santé et le bien-être des enfants, et contribuer à sa promotion. ➢ En collaboration avec Santé Canada, explorer la possibilité de concevoir des activités visant à promouvoir la création de milieux de travail sains dans les secteurs relevant de la compétence du gouvernement canadien.
3.1.4	Connaissances et information en ce qui concerne le DD et la SDD du Nord ➢ Apporter des points de vue axés sur une perspective sociopolitique au groupe de travail interministériel mis sur pied pour orienter la mise au point d'indicateurs de DD et d'un système de production de rapports. ➢ Soutenir le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada (MAINC) dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives relatives au DD qui touchent les peuples autochtones du Canada, grâce à la SDD établie par le MAINC pour le Nord.
Objectif 3.2 : Favoriser une meilleure compréhension des questions liées au DD qui présentent un intérêt particulier pour DRHC ainsi que de leurs incidences sociopolitiques et de leurs répercussions sur les politiques et les programmes du Ministère	
Cible	**Description**
3.2.1	Examiner les questions touchant l'adaptation au marché du travail et l'adaptation sociale découlant du Protocole de Kyoto, de même que les interventions possibles à long terme en vue d'améliorer la situation au chapitre du changement climatique et du réchauffement de la planète, et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 mars 2002.
3.2.2	➢ Étudier le concept de « l'emploi vert », ses conséquences globales sur la politique sociale ainsi que les manières possibles de promouvoir son expansion à long terme et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 octobre 2002. ➢ Dans une perspective axée sur les programmes, examiner, d'ici le 31 décembre 2002, les façons qui permettraient à DRHC de favoriser l'émergence et l'expansion de « l'emploi vert » au Canada grâce à ses programmes actuels.
3.2.3	Évaluer, d'ici le 30 novembre 2002, les besoins globaux (à moyen terme) sur le plan des connaissances et des compétences relatives au DD, au chapitre de l'économie, et déterminer comment ces besoins pourraient être mieux pris en compte dans la conception des stratégies et des programmes sectoriels de DRHC en matière de ressources humaines.
3.2.4	Examiner les façons dont DRHC pourrait mieux promouvoir, au Canada, un changement d'orientation à long terme axé sur le DD.

Objectif 3.3 : Déterminer les initiatives stratégiques et de programme que DRHC pourrait prévoir dans le cadre de sa prochaine SDD (SDD-III)	
Cible	**Description**
3.3.1	D'ici le 1er juin 2003, déterminer quelles seraient les initiatives stratégiques et les initiatives liées au programme qui pourraient être lancées par DRHC dans le cadre de sa prochaine SDD (2004-2006). Ces initiatives seraient fondées sur une meilleure compréhension des thèmes horizontaux liés au DD à l'échelle fédérale et sur la capacité de prendre des décisions intégrées au sein de DRHC.

But 4 : Intégrer la notion de développement durable à la culture organisationnelle de DRHC

Objectif 4.1 : Améliorer la sensibilisation au DD au sein de DRHC	
Cible	**Description**
4.1.1	Fournir à tous les employés* du matériel destiné à assurer une sensibilisation générale ainsi qu'une compréhension de la SGE et de la SDD; accroître l'intégration de la notion de DD dans la prise de décisions et créer un sentiment de responsabilité par rapport à l'environnement chez les employés. Cette mesure doit toucher : ➢ 10 p. 100 du personnel d'ici le 31 mars 2002 ➢ 35 p. 100 du personnel d'ici le 31 mars 2003 * Le matériel de conscientisation spécifique sera destiné aux cadres supérieurs, à l'administration et au personnel des politiques et des programmes, sans oublier l'ensemble du personnel.
4.1.2	Fournir à tous les employés* du matériel visant à les sensibiliser au changement climatique et les informant des façons dont ils peuvent réduire les émissions de gaz à effet de serre. Cette mesure doit toucher : ➢ 10 p. 100 du personnel d'ici le 31 mars 2002 * Le matériel de conscientisation spécifique sera destiné aux cadres supérieurs, à l'administration et au personnel des politiques et des programmes, sans oublier l'ensemble du personnel.
4.1.3	Veiller à ce qu'il y ait au moins un représentant bénévole « vert » pour chaque site. Cette mesure touchera : ➢ 25 p. 100 des sites qui doivent avoir un représentant « vert » d'ici le 31 mars 2002 ➢ 50 p. 100 des sites qui doivent avoir un représentant « vert » d'ici le 31 mars 2003

De plus amples renseignements sur la Stratégie de développement durable au sein de DRHC est disponible sur le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml

Initiatives collectives

Divers ordres de gouvernement se concertent au Canada pour atteindre des résultats au profit des Canadiens et des Canadiennes. Les Initiatives collectives et leurs résultats sont le fruit de politiques publiques à l'exécution desquelles plus d'un gouvernement, ministère, organisme ou partenaire participe en vue d'atteindre des objectifs communs.

ENTENTES SUR L'AIDE À L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES ENTRE	
Canada–Colombie-Britannique	Canada–Alberta
Canada–Saskatchewan	Canada–Manitoba
Canada–Ontario	Canada–Québec
Canada–Nouveau-Brunswick	Canada–Nouvelle-Écosse
Canada–Île-du-Prince-Édouard	Canada–Terre-Neuve

ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ENTRE	
Canada–Territoires du Nord-Ouest	Canada–Nunavut
Canada–Yukon	Canada–Colombie-Britannique
Canada–Alberta	Canada–Saskatchewan
Canada–Manitoba	Canada–Québec
Canada–Nouveau-Brunswick	Canada–Nouvelle-Écosse, Entente de partenariat stratégique
Canada–Île-du-Prince-Édouard	Canada–Terre-Neuve et Labrador

AUTRES
Prestation nationale pour enfants
Initiative de site Web Ciblétudes interactif
Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada
Forum interministériel sur les politiques relatives aux programmes pour la jeunesse
Protocoles bilatéraux sur la jeunesse
Sans-abri
Comprendre la petite enfance
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
Programme des travailleurs étrangers temporaires
Initiative pour le secteur bénévole
Année internationale des volontaires 2001
Projets-pilotes concernant les travailleurs âgés

Les tableaux suivants contiennent des renseignements détaillés sur les principaux objectifs, les partenaires concernés et les réalisations prévues pour chacune des Initiatives collectives. À moins d'avis contraire, les ressources dont il est question sont affectées à l'exercice 2001-2002. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous référer à : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/coll_res/coll_res_f.htm

ENTENTES SUR L'AIDE À L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES (AEPH)
DRHC : 192 MILLIONS DE DOLLARS EN RESSOURCES AFFECTÉES AU PROGRAMME*
TOUTES LES PROVINCES : 192 MILLIONS DE DOLLARS

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Fournir des fonds aux provinces pour toute une série de mesures qu'elles offrent aux adultes en âge de travailler afin de les aider à se préparer à l'emploi, à en trouver un et à le garder. Les gouvernements fédéral et provinciaux se sont entendus sur des indicateurs pour mesurer les résultats à court et à moyen terme des programmes à frais partagés réalisés dans le cadre de l'initiative d'AEPH. Les partenaires ont aussi convenu d'exercer des activités d'évaluation pour mesurer l'incidence à plus long terme des programmes.	Responsable : DRHC Autres partenaires : Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve.	Le nombre d'indicateurs de résultats convenu varie d'une province à l'autre. Quatre indicateurs de résultats sont communs à toutes les ententes : - nombre de personnes participant activement à des programmes et services; - nombre de personnes ayant terminé avec succès des programmes et bénéficié des services; - nombre de personnes employées grâce à un programme; - nombre de personnes maintenues dans un emploi dans le cas de crises professionnelles.

* Le gouvernement du Canada assume 50 p. 100 des coûts admissibles engagés par les provinces pour les programmes ou les services financés dans le cadre de l'AEPH, jusqu'à concurrence de l'allocation fédérale prévue à l'entente bilatérale.

ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
DRHC : 1 419 MILLIONS DE DOLLARS EN RESSOURCES AFFECTÉES AU PROGRAMME*

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Aider les chômeurs des provinces et des territoires à se trouver un emploi et à le conserver.	Responsable : DRHC Autres partenaires : Partenariat stratégique avec la Nouvelle-Écosse. Ententes sur le développement du marché du travail avec : Terre-Neuve et Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon.	Nombre de prestataires de l'assurance-emploi dont la demande est active et qui ont reçu des services. Nombre de clients de l'assurance-emploi qui reçoivent de l'aide et qui se sont trouvé un emploi ou qui sont devenus travailleurs autonomes. Prestations non payées inscrites au Compte de l'assurance-emploi.

* Les réalisations prévues par partenaire ne sont pas disponibles présentement.

PRESTATION NATIONALE POUR ENFANTS
DRHC (PRÉVISION) : 3,4 MILLIONS DE DOLLARS

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Réduire la pauvreté chez les enfants et hausser la participation au marché du travail.	Responsable : DRHC Autres partenaires : Finances Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada et Agence des douanes et du revenu du Canada.	Aider à réduire le niveau de pauvreté chez les enfants et à prévenir cette pauvreté. Favoriser la participation au marché du travail. Accroître l'harmonisation et réduire les chevauchements et le double emploi dans les programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux.

INITIATIVE DE SITE WEB CIBLÉTUDES INTERACTIF
DRHC (PRÉVISION) : 2,5 MILLIONS DE DOLLARS
AUTRES PARTENAIRES*

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Aider les apprenants à prendre des décisions éclairées liées au choix et au financement de possibilités d'apprentissage. Donner aux organisations canadiennes d'apprentissage, aux fournisseurs d'information et aux organismes de soutien financier les moyens de travailler ensemble à offrir aux apprenants un accès efficace et efficient à l'information et aux outils de planification.	Responsable : DRHC Autres partenaires : Gouvernements provinciaux et territoriaux et plus de 25 organisations non gouvernementales et concepteurs de produits du secteur privé.	Atteindre 1,5 million de Canadiens par an. Mieux sensibiliser les gens aux questions et possibilités de financement. Possibilités d'échanges fondés sur la collaboration entre les intervenants en matière d'apprentissage.

* Les autres partenaires ont contribué en nature en entreprenant l'élaboration maison d'outils d'information et de planification.

STRATÉGIE EMPLOI JEUNESSE DU GOUVERNEMENT DU CANADA
TOTAL DES CONTRIBUTIONS FÉDÉRALES : 155 MILLIONS DE DOLLARS

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Aider les jeunes à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver ainsi qu'à bien réussir leurs transitions sur le marché du travail, augmentant ainsi l'emploi. Favoriser une approche horizontale et fournir un moyen de résoudre les problèmes au sein de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) grâce à la coordination de trois comités interministériels (Opérations, Communications et Évaluation).	Responsable : DRHC Partenaires de la SEJ : Treize ministères et organismes*.	Nombre de jeunes qui se trouvent un emploi. Nombre de jeunes qui retournent aux études. Initiatives additionnelles pour les jeunes en situation de risque afin d'accroître leur participation au marché du travail.

* Partenaires de la SEJ : Patrimoine canadien, Parcs Canada, Industrie Canada, Conseil national de recherches du Canada, Agriculture et Agro-alimentaire Canada, Agence d'inspection des aliments du Canada, Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, Ressources naturelles Canada, Affaires étrangères et Commerce international, Agence canadienne de développement international, Affaires indiennes et du Nord Canada, Société canadienne d'hypothèques et de logement.

FORUM INTERMINISTÉRIEL SUR LES POLITIQUES RELATIVES AUX PROGRAMMES JEUNESSE FINANCÉ À L'INTERNE

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Partager l'information, améliorer la collaboration horizontale et établir des priorités avec les ministères fédéraux et les organismes sur les questions de politiques reliées aux programmes pour les jeunes. Un intérêt particulier sera porté aux questions touchant les jeunes en situation de risque ainsi qu'au développement et à la mise en application de l'initiative Gouvernement en direct (GED) du groupe électronique Jeunesse.	Responsable : DRHC Partenaires de la SEJ : Treize ministères et organismes. Autres partenaires : Sept ministères et organismes : Justice Canada, Solliciteur général, GRC, Conseil national de prévention du crime, Citoyenneté et Immigration Canada, Santé Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor.	Collaboration et coordination interministérielles accrues, au niveau de la haute direction, concernant le développement et la mise en application de politiques sur la SEJ, les jeunes en situation de risque et le groupe électronique Jeunesse du GED.

PROTOCOLES BILATÉRAUX SUR LA JEUNESSE
FINANCÉ À L'INTERNE

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Établir et mettre en œuvre de nouveaux partenariats pour appuyer le Plan d'action en quatre points du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) en ce qui concerne l'emploi des jeunes : - créer des possibilités pour tous les jeunes afin de leur permettre de développer les compétences et les connaissances nécessaires pour entrer sur le marché du travail; - augmenter les chances d'emploi pour les jeunes; - aider les jeunes à réagir à la nature changeante de l'emploi; - supprimer les obstacles culturels et sociaux qui peuvent rebuter les jeunes face au marché du travail.	Responsable : DRHC Autres partenaires : Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve.	Offrir des possibilités d'emploi aux jeunes. Nombre de jeunes en chômage. Initiatives d'entrepreneuriat réussies par les jeunes. Salaires réels des jeunes. Pourcentage de diplômés du secondaire et du postsecondaire parmi la jeune population. Nombre de jeunes qui ont indiqué que leur formation est reliée à l'emploi qu'ils ont obtenu. Pourcentage de jeunes formés dans les métiers, les technologies et les emplois d'apprentis. Accès à de l'information locale et opportune sur le marché du travail et la planification de carrière.

LES SANS-ABRI
DRHC : 165 MILLIONS DE DOLLARS EN RESSOURCES AFFECTÉES AU PROGRAMME

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues

Atténuer le problème de l'itinérance	DRHC, Société canadienne d'hypothèques et de logement, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, gouvernements provinciaux et territoriaux, municipalités, organismes bénévoles, organisations à but non lucratif, syndicats et secteur privé.	- Faciliter le renforcement des capacités communautaires pour répondre aux besoins des sans-abri dans les collectivités en :
		  - coordonnant les efforts et les ressources du gouvernement du Canada;
		  - encourageant les partenariats efficaces;
		  - accroissant la diversité d'outils et de ressources disponibles.
		- Affecter des ressources financières afin de prendre les mesures efficaces qui permettent de :
		  - répondre aux besoins immédiats et complexes des sans-abri;
		  - réduire l'itinérance au Canada.
		- Appuyer les efforts déployés en matière de communication et de recherche au Canada pour mieux faire prendre conscience du problème de l'itinérance et mieux le faire comprendre.

COMPRENDRE LA PETITE ENFANCE
FINANCÉ À L'INTERNE

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Faire connaître davantage le développement des enfants de 0 à 6 ans, suivre le progrès sociétal relatif à l'amélioration du développement de l'enfant et à son bien-être, et communiquer les résultats de la recherche afin de soutenir les stratégies communautaires conçues pour répondre aux besoins des jeunes enfants quant à leur développement.	Responsable : DRHC Autre partenaire : Statistique Canada	Capacité accrue des collectivités à utiliser l'infrastructure cognitive et l'infrastructure de recherche ainsi que les instruments de mesure pour suivre de près le développement du jeune enfant et élaborer des réponses axées sur les collectivités. Connaissance accrue, à l'échelle nationale, du rôle des collectivités dans l'amélioration des résultats et dans la préparation des enfants à l'apprentissage afin de prendre des décisions stratégiques en connaissance de cause. Réseaux d'expertise et de collaboration entre les chercheurs et les collectivités.

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES
DRHC : 326 MILLIONS DE DOLLARS EN RESSOURCES AFFECTÉES AU PROGRAMME*

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Étendre les chances d'emploi aux groupes autochtones du Canada.	Responsable : DRHC Autres partenaires : Organisations autochtones.	Nombre de clients qui ont reçu des services (30 000 en 2001-2002 et 2002-2003). Nombre de clients qui se sont trouvé un emploi ou qui sont devenus travailleurs autonomes (7 000 en 2001-2002 et 8 000 en 2002-2003). Épargnes inscrites au Compte de l'assurance-emploi (3 millions de dollars en 2001-2002 et 3,2 millions de dollars en 2002-2003). Épargnes à l'assistance sociale (3,5 millions de dollars en 2001-2002 et 3,8 millions de dollars en 2002-2003). Nombre d'interventions complétées (80 p. 100).

* Comprend les ressources affectées au programme provenant du Trésor et de la partie II de l'assurance-emploi.

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES
FINANCÉ À L'INTERNE

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Remplir davantage le mandat de DRHC en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, appuyer les employeurs dans la restructuration du programme en se basant sur l'évaluation des retombées économiques nettes du fait de faire venir un travailleur étranger temporaire au pays.	DRHC, Citoyenneté et Immigration Canada et autres.	Présentation des retombées économiques nettes (jamais évaluées auparavant) découlant de l'arrivée de 50 000 travailleurs étrangers temporaires sur les marchés du travail. Augmentation de la compétitivité de l'industrie sur les marchés mondiaux. À la fin de 2001-2002, nous serons en mesure de : - mesurer la création directe d'emplois; - transférer les compétences à la suite de l'entrée de travailleurs étrangers au Canada.

INITIATIVE POUR LE SECTEUR BÉNÉVOLE
TOTAL DES CONTRIBUTIONS FÉDÉRALES : 94,6 MILLIONS DE DOLLARS[a]
ORGANISATIONS DU SECTEUR BÉNÉVOLE : EN NATURE

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Travailler avec le secteur bénévole à améliorer la qualité de vie des Canadiens. Travailler avec des partenaires spécifiques du secteur de manière à ce que le gouvernement desserve mieux les Canadiens. Soutenir les activités propres au secteur en faveur des Canadiens.	Vingt-trois ministères fédéraux[b]	Année internationale des volontaires (voir l'initiative suivante). Initiative nationale sur le bénévolat. Recherche et partage de l'information. Stages et bourses universitaires dans le domaine des politiques. Recrutement et développement des compétences pour le secteur.

Notes :

a. Comprend la participation fédérale totale pour une période de cinq ans débutant en 2000-2001.

b. Partenaires de l'initiative pour le secteur bénévole : Affaires indiennes et du Nord Canada, Agence canadienne de développement international, Agence des douanes et du revenu du Canada, Agriculture et Agro-alimentaire Canada, Anciens combattants Canada, Bureau du Conseil privé, Citoyenneté et Immigration Canada, Condition féminine Canada, Développement économique du Canada pour les régions du Québec, Développement des ressources humaines Canada, Environnement Canada, Finances Canada, Industrie Canada, Justice Canada, Patrimoine canadien, Pêches et Océans Canada, Ressources naturelles Canada, Santé Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Service correctionnel du Canada, Société canadienne d'hypothèques et de logement, Solliciteur général du Canada, Statistique Canada.

ANNÉE INTERNATIONALE DES VOLONTAIRES (AIV) 2001
TOTAL DES CONTRIBUTIONS FÉDÉRALES POUR 2000-2001 ET 2001-2002 : 7,7 MILLIONS DE DOLLARS

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Le groupe de coordination de l'AIV a approuvé un plan d'action national fondé sur cinq objectifs stratégiques. Le plan cible quatre domaines d'investissement prioritaires dans le secteur bénévole pour l'AIV : - promotion et activités; - information; - engagement élargi; - amélioration de l'infrastructure organisationnelle et de la capacité du secteur bénévole; - développement de la recherche et du savoir sur le bénévolat.	Coresponsables : DRHC et Patrimoine canadien. Autres partenaires : Centraide, Fondations communautaires du Canada et Centre canadien de philanthropie.	Meilleure sensibilisation au bénévolat et meilleur soutien à ce secteur au Canada. Reconnaissance et appréciation du travail des bénévoles. Meilleure compréhension des questions liées au bénévolat, telle la gestion des activités bénévoles. Renforcement des rapports entre le gouvernement canadien et le secteur bénévole.

PROJETS-PILOTES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÂGÉS
DRHC : 13,1 MILLIONS DE DOLLARS EN RESSOURCES AFFECTÉES AU PROGRAMME

Principaux objectifs	Partenaires	Réalisations prévues
Mettre à l'essai de nouvelles approches d'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils gardent leur emploi ou réintègrent le marché du travail.	Responsable : DRHC Partenaires actuels : Terre-Neuve et Labrador, Québec, Territoires du Nord-Ouest et Yukon.	Ces projets permettront aux deux ordres de gouvernement de mieux comprendre ce qui fonctionne pour ce groupe et comment DRHC entend coopérer avec lui en élaborant des politiques et des programmes pour les travailleurs âgés.

Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2001-2002

Le présent plan de dépenses de l'assurance-emploi est inclus dans la partie III du Budget des dépenses (*Rapport sur les plans et les priorités*), comme l'exige la *Loi sur l'assurance-emploi.*

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige le gouvernement du Canada à travailler de concert avec les provinces et les territoires à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi susceptibles d'aider de façon plus efficace les chômeurs canadiens à intégrer le marché du travail. Ces programmes portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Conformément à l'offre faite en 1996 par le gouvernement du Canada de conclure des partenariats bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer une meilleure mise en valeur du marché du travail, des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été signées avec neuf provinces et les trois territoires. Il y a deux types d'EDMT :

- Des accords de transfert dans le cadre desquels la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux PEMS. De tels accords ont été conclus avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.
- Des accords de cogestion dans le cadre desquels Développement des ressources humaines Canada (DRHC) assume avec les provinces ou les territoires la responsabilité conjointe de la planification et de la conception des PEMS tandis que la mise en œuvre des programmes continue de relever de DRHC qui les offre par l'entremise de son réseau de prestation de services. De tels accords ont été conclus avec Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon. Un accord de partenariat stratégique qui est une forme de cogestion a aussi été signé avec la Nouvelle-Écosse.

DRHC assure la prestation des PEMS en Ontario, car aucun accord de partenariat n'a été signé avec cette province.

Outre les PEMS et autres programmes semblables offerts à l'échelle locale ou régionale, des activités pancanadiennes dont la portée est nationale ou plurirégionale sont aussi soutenues par DRHC dans le cadre des PEMS.

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

Subventions salariales ciblées – Pour aider les personnes qui éprouvent des difficultés à obtenir un emploi en raison de facteurs tels que le manque d'expérience de travail récente ou des obstacles systémiques comme ceux que rencontrent les membres de groupes désignés, en versant aux employeurs admissibles un pourcentage des salaires des participants.

Aide au travail indépendant – Pour aider les personnes à créer leur propre emploi en leur fournissant une aide financière pour leurs besoins personnels pendant qu'ils font démarrer leur entreprise. Ce peut être également un outil de développement servant à diversifier les économies locales et à créer des emplois à long terme dans le secteur privé.

Partenariats pour la création d'emplois – Pour créer des possibilités d'emploi qui fourniront aux chômeurs canadiens une expérience de travail tout en réunissant des partenaires communautaires qui soutiendront à long terme le développement de l'emploi.

Suppléments de rémunération ciblés – Pour inciter les participants à occuper les emplois disponibles en majorant leurs gains pour que le travail devienne payant et que les prestataires soient plus portés à demeurer sur le marché du travail.

Développement des compétences – Pour permettre aux clients d'acquérir des compétences de base ou spécialisées, en leur fournissant une aide financière directe afin qu'ils prennent eux-mêmes les dispositions nécessaires à leur formation.

Il est à noter que parmi les prestations d'emploi mentionnées plus haut, le programme de Suppléments de rémunération ciblés n'a pas encore été mis en application. Des projets-pilotes en recherche ont cependant été menés pour en évaluer l'efficacité.

L'admissibilité aux prestations d'emploi s'étend aux participants assurés aux termes de l'article 58 de la Loi, soit les prestataires actifs et les anciens prestataires (qui ont touché des prestations ordinaires au cours des trois années précédentes ou des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq années précédentes).

La partie II de la Loi autorise également l'adoption de mesures de soutien pour appuyer le Service national de placement. Les trois mesures prévues sont les suivantes :

Services d'aide à l'emploi – Pour aider des organismes par le biais d'un appui financier afin qu'ils offrent des services permettant aux chômeurs de trouver, d'obtenir et de conserver un emploi.

Partenariats du marché du travail – Procurer du financement aux employeurs, aux employés ou aux associations d'employeurs, aux collectivités et aux organismes communautaires afin qu'ils répondent mieux à leurs besoins en ressources humaines ou en adaptation de la main-d'œuvre.

Recherche et innovation – Soutenir par du financement des activités (telles un projet de recherche ou un projet-pilote) visant à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer à travailler, ou à conserver un emploi et à participer pleinement au marché du travail.

Toutes les personnes sans-emploi et, dans le cas des Partenariats du marché du travail, les travailleurs qui font face à la perte imminente de leur emploi, sont admissibles à ces mesures de soutien.

Données financières

PLAN DE L'ASSURANCE-EMPLOI DE 2001-2002

(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du plan
Terre-Neuve	54,4	73,1	127,5
Nouvelle-Écosse	49,9	30,3	80,2
Nouveau-Brunswick	48,3	42,1	90,4
Île-du-Prince-Édouard	15,1	10,0	25,1
Québec	347,7	248,1	595,7
Ontario	347,2	184,1	531,3
Manitoba	39,2	10,2	49,4
Saskatchewan	29,0	9,9	38,9
Alberta	76,9	35,9	112,8
Territoires du Nord-Ouest	1,9	1,6	3,4
Nunavut	1,1	1,0	2,1
Colombie-Britannique	137,3	151,7	289,0
Yukon	2,0	2,0	4,1
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes*	201,8	0,0	201,8
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 351,8	800,0	2 151,8

* Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, la jeunesse, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Ce montant est net d'une somme de 48,2 millions de dollars des fonds convertis en coûts d'opération pour DRHC ou des fonds réservés pour transfert aux provinces résultant des Ententes supplémentaires sur le développement du marché du travail (EDMT).

Pour l'année 2001-2002, le pouvoir de dépenser de la partie II de l'assurance-emploi (2,2 milliards de dollars) correspond à 0,62 p. 100 du total prévu des gains assurables, qui est de 356,705 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 p. 100 imposé par la Loi, lequel est évalué à 2,854 milliards de dollars.

Une partie des économies de prestations de revenu de la partie I résultant de la réforme de l'assurance-emploi est comprise dans ces fonds et servira à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens ainsi qu'à aider ces derniers à retourner au travail plus rapidement. La somme réinvestie a plafonné à 800 millions de dollars en 2000-2001.

Résultats prévus

On prévoit que 240 000 prestataires actifs et environ 56 000 anciens prestataires recevront de l'aide en 2001-2002. Ces cibles peuvent changer en fonction des conditions qui prévalent sur le marché du travail et des ententes passées avec les provinces et les territoires.

Le Ministère surveillera soigneusement les répercussions des prestations d'emploi et des mesures de soutien sur les particuliers et les collectivités, le rendement de l'économie et des marchés du travail, la façon dont les travailleurs, les employeurs, les industries et les collectivités sont touchées et leur façon de s'adapter.

On a établi un cadre de responsabilisation qui respecte la responsabilité légale du ministre du DRH en ce qui concerne le Compte d'assurance-emploi. Des indicateurs clés mesureront les résultats à court et à long terme des prestations d'emploi et des mesures de soutien.

	Emploi/ travail indépendant	Prestations non payées (en millions de $ [M])	Prestataires actifs recevant de l'aide
Résultats ciblés 1999-2000[a]	186 816 clients	871,3 M$	280 300
Résultats réels 1999-2000	293 270 clients	938,5 M$	307 283
Résultats ciblés 2000-2001[a]	212 192 clients	819,6 M$	299 200
Résultats prévus 2000-2001[b]	176 000 clients	760,1 M$	236 500
Résultats ciblés 2001-2002[a]	179 000 clients	764,1 M$	240 000

a. Les résultats ciblés pour la période 1997-1998 à 1999-2000 ont été fixés en se basant sur des points de référence découlant d'une analyse de résultats de programmes sur l'Utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives (UPAC). Le calcul des résultats ciblés de 2000-2001 et de 2001-2002 repose sur les données réelles des PEMS, et tient compte des révisions de politique et des niveaux de financement.

b. Les résultats prévus pour les années 1997-1998 à 2000-2001 ont été établis à partir d'un cumul des données annuelles fournies par les régions. Les résultats prévus pour 2001-2002 reposent sur une analyse des données réelles et des données cumulatives de l'année, recueillies jusqu'au 30 septembre 2000.

Explication des écarts dans les résultats

En 1999-2000, les clients non assurés étaient compris dans les résultats des clients ayant un emploi. Ils ont été retirés en 2000-2001, ce qui explique l'écart considérable entre ces deux exercices. Les résultats des prestations non payées ne sont pas touchés par cette exclusion.

Au 1er avril 2000, les clients qui assistent à des séances d'information de groupe mettant l'accent sur les programmes et services offerts par DRHC ont été exclus du calcul des résultats, ce qui a fait tomber le nombre des clients ayant un emploi et a réduit le résultat des prestations non payées. On a tenu compte des répercussions de ce changement dans le calcul des résultats prévus pour 2000-2001 et des résultats ciblés pour 2001-2002.

En 1999-2000, DRHC a entrepris une démarche de consultation auprès des provinces afin de poursuivre le travail d'élaboration d'une méthode de mesure des effets à plus long terme des programmes et services de la partie II. Il s'agit d'étudier la faisabilité d'une élaboration, à partir de données administratives, d'indicateurs à moyen terme pour les PEMS ou les programmes similaires offerts par les provinces et les territoires. À l'heure actuelle, DRHC fait état de ses principaux indicateurs (retour au travail et prestations non payées) et de certains indicateurs secondaires tels le nombre d'interventions. Les indicateurs à moyen terme en cours d'élaboration tenteront d'évaluer les effets des programmes et services de la partie II en fonction de facteurs tels les gains des clients, la réduction de la dépendance à l'égard des mesures de soutien du revenu, l'efficacité et la rentabilité.

Les cibles de rendement pour 2001-2002 reflètent les pratiques antérieures et le réinvestissement. Ces cibles sont établies en tenant compte des résultats précédents, des améliorations au chapitre de la conception et de l'efficience, que DRHC, les provinces, les territoires ou les autres fournisseurs pourraient choisir de mettre en application.

En 2001-2002, on prévoit que 179 000 clients qui reçoivent de l'aide sous forme de PEMS ou de programmes provinciaux ou territoriaux semblables trouveront un emploi ou deviendront travailleurs indépendants. Cela entraînera une économie en prestations impayées qui sera évaluée à 764,1 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi, parce que les prestataires seront retournés au travail avant la fin de leur période de prestations.

Il est à noter que ces cibles ne comprennent pas les résultats qui pourraient être atteints par les clients qui ont recours aux produits électroniques en libre-service.

Nos principaux partenaires

DRHC effectue beaucoup de travail en partenariat avec un grand nombre de ministères du gouvernement et d'organismes non gouvernementaux. Quotidiennement, les liens avec nos partenaires actuels se resserrent et de nouveaux partenariats sont créés. Nos partenaires jouent un rôle actif et direct en matière de prestation de services ou apportent leur soutien au processus. Nous avons tous un rôle à jouer pour améliorer le service à la clientèle et pour obtenir des résultats significatifs auprès des Canadiens.

✓ Sécurité du revenu	✓ Travail	✓ Prestations de revenu d'assurance-emploi	✓ Investissement dans les ressources humaines	MINISTÈRES DU GOUVERNEMENT DU CANADA	Rôle de soutien (*S*) et/ou rôle direct (*D*)
✓	✓	✓	✓	**Justice** pour les questions d'ordre juridique, les conseils et l'appui.	*S*
✓				**Finances** pour les décisions stratégiques et l'appui en matière de mesures prévues par la loi.	*S*
✓		✓	✓	**Agence des douanes et du revenu du Canada** pour la perception des contributions au RPC, les cotisations à l'assurance-emploi, les données sur le revenu, l'établissement de l'assurabilité et l'administration des REEE en partenariat avec le programme de Subvention canadienne pour l'épargne-études.	*S/D*
	✓		✓	**Affaires étrangères et Commerce international** pour les questions relatives à l'éducation et à l'adoption au niveau international ainsi que les questions de travail international.	*S/D*
	✓	✓	✓	**Statistique Canada** pour les données et les renseignements de nature statistique et économique.	*S*
✓	✓	✓	✓	**Travaux publics et Services gouvernementaux** pour le paiement des prestations (dépôt direct ou impression de chèques), l'administration de biens immobiliers excédentaires dans le Fonds des sans-abri, et l'application de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*.	*S/D*
			✓	**Tous les ministères et organismes** engagés dans les activités fédérales concernant les questions d'incapacité, le Programme d'action national pour les enfants et l'initiative du secteur bénévole (Santé, Bureau du Conseil privé), et **13 ministères et organismes** mettant en œuvre la Stratégie emploi jeunesse et pour l'élaboration et la mise en œuvre de l'initiative du gouvernement à l'intention des sans-abri.	*S/D*
			✓	**Plus de 20 ministères et organismes** mettront davantage l'accent sur la collaboration et la coordination interministérielles, le partage d'information et l'établissement de priorités touchant les politiques reliées aux programmes jeunesse, aux questions touchant les jeunes en situation de risque et au groupe électronique jeunesse du GED.	*S*
✓	✓	✓	✓	**Secrétariat du Conseil du Trésor** pour la prévention des incendies, Service Canada, Gouvernement en direct pour les services aux Canadiens, les modifications réglementaires et les questions d'alphabétisation, les questions relatives aux enfants, aux personnes âgées et à la société vieillissante.	*S*
			✓	**Industrie** pour le soutien des activités relatives au milieu de travail, aux employeurs, à l'autoroute de l'information, à la prestation de services et à d'autres initiatives.	*S*
	✓		✓	**Citoyenneté et Immigration** pour les questions relatives aux travailleurs étrangers, aux adoptions internationales et à la mobilité des étudiants.	*S*
	✓		✓	**Affaires indiennes et du Nord Canada** pour les questions de développement humain et social relatives à l'autonomie gouvernementale des Autochtones.	*S/D*
			✓	**Pêches et Océans Canada** et les **organismes d'expansion régionale** pour les programmes relatifs au marché du travail et à la pêche.	*S/D*
	✓			**Transports** pour l'exécution des programmes de sécurité et de santé au travail.	*S/D*
✓				**Bureau du surintendant des institutions financières** pour les services actuariels.	*S*

✓ Sécurité du revenu
✓ Travail
✓ Prestations de revenu d'assurance-emploi
✓ Investissement dans les ressources humaines

Rôle de soutien (*S*) et/ou rôle direct (*D*)

				MINISTÈRES DU GOUVERNEMENT DU CANADA	
✓				**Anciens combattants** pour le partage de l'information sur des clients mutuels.	*S*
	✓			**Santé Canada** fournit des conseils et de l'aide au Programme du travail pour ce qui est des questions de santé au travail.	*S*
	✓			**Office national de l'énergie** pour les programmes de santé et de sécurité au travail.	*S*
			✓	**Commission de la fonction publique** – Partenariat établi dans le cadre du projet de reconnaissance GED pour la création d'un site intégré de recherche d'emploi.	*S*
✓		✓	✓	**Gendarmerie royale du Canada** pour les enquêtes en cas de fraude.	*S*
				PROVINCES ET TERRITOIRES	
✓	✓	✓	✓	**Gouvernements provinciaux et territoriaux, agences et organismes** pour l'élaboration, la mise en œuvre et/ou la coordination de programmes et de services conformes aux accords fédéraux-provinciaux-territoriaux et à l'entente-cadre sur l'union sociale, pour la collaboration à des projets de protocoles bilatéraux sur la jeunesse, les échanges de renseignements et l'amélioration du service à la clientèle.	*S/D*
				AUTRES	
✓	✓		✓	**Gouvernements étrangers et organismes internationaux** pour les questions relatives au travail, à l'éducation et à l'adoption au niveau international, pour l'échange de vues et d'expériences, la promotion du savoir-faire, des connaissances et des services canadiens et pour encourager la coopération, l'application de la loi et les pratiques optimales dans le contexte de la mondialisation; pour les accords internationaux sur la sécurité sociale en vue d'établir les normes d'admissibilité pour la SV, le RPC et les régimes de pensions étrangers.	*D*
			✓	**Secteur privé** pour appuyer la prestation de programmes et de services.	*S/D*
	✓	✓		**Employeurs, employés et organisations qui les représentent** pour favoriser le respect des lois et des meilleures pratiques; pour encourager l'application de partenariats et de pratiques efficaces tant au niveau sectoriel qu'au travail.	*S/D*
			✓	**Organismes bénévoles incluant ceux qui représentent des groupes particuliers** pour collaborer à l'élaboration et à l'exécution de politiques et de programmes, pour la prestation de programmes mis sur pied en vertu de divers accords et collaborer à titre de partenaires à améliorer l'accès aux produits d'information.	*S/D*
			✓	**Établissements et associations d'enseignement et de formation** pour la mise en œuvre de programmes d'aide aux étudiants et d'information sur le marché du travail, l'apprentissage et le développement social ainsi que les échanges en éducation.	*D*
✓	✓			**Commissions des accidents du travail** pour régler les demandes d'indemnisation et verser les prestations aux agents de l'État conformément à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, pour le partage d'information et la coordination d'initiatives en vue d'améliorer le service aux clients mutuels.	*S/D*
			✓	**Autorités et organismes autochtones** pour l'élaboration et la mise en œuvre des programmes destinés aux peuples autochtones, et ce, en vertu de divers accords.	*D*
✓				**Régie des rentes du Québec** pour les échanges de renseignements sur le Régime de rentes du Québec et la prestation de services aux clients mutuels.	*D*
	✓			**Commission canadienne des droits de la personne** pour les questions se rapportant à l'équité en matière d'emploi et à l'équité salariale.	*S*

Cette liste ne représente pas tous les ministères et organismes travaillant avec DRHC.

Sites Internet et références

- Le site de DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca

Lois et règlements

- Lois et règlements gouvernant DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/actsx.shtml

Sécurité du revenu

- *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada : http://www.tbs-sct.gc.ca/res_can/siglist_f.html

Investissement dans les ressources humaines

- Rapports d'étape de DRHC sur le Plan d'action pour renforcer la gestion des programmes de subventions et de contributions : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports/indexx.shtml
- Rapport de contrôle et d'évaluation – Régime d'assurance-emploi 2000 : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/2000/sum00x.shtml
- Partenariat avec le secteur bénévole pour le bénéfice des Canadiens : http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/secteurbenevole/index.html

Travail

- Organisation internationale du Travail (OIT) : http://www.ilo.org/public/french/index.htm

Saine gestion du Ministère

- Bureau de la gestion moderne de DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mmpa/mesgx.shtml

Autres sites

- Partie II du Budget principal des dépenses : http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/20012002/001_f.pdf
- Brochure sur les valeurs et l'éthique à DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mission/handbookx.shtml
- Office d'investissement du Régime de pensions du Canada : http://www.oirpc.ca
- Comptes publics du Canada de 2000 : http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pubacc-f.html
- Dix-septième rapport actuariel sur le Régime de pensions du Canada : http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/pdf/cpp17f4.pdf
- Stratégie de développement durable au sein de DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml
- Enjeux collectifs : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/coll_res/coll_res_f.htm

Questions et demandes du public

Si vous avez des questions au sujet des programmes et services du Ministère, veuillez communiquer avec le bureau de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Consultez les pages réservées au gouvernement du Canada dans votre annuaire téléphonique pour connaître l'emplacement du bureau le plus près de chez vous. Vous pouvez aussi vous adresser au Centre de renseignements au public de DRHC.

Pour obtenir les publications de DRHC, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements au public au 1 (819) 994-6313.

Index

A

Autochtones, 2, 5, 12, 13, 16, 30, 32, 33, 35, 36, 49, 50

C

Code canadien du travail, 6, 7, 11, 46, 48

Comptes à fins déterminées, 19, 57, 76
- Compte d'assurance-emploi, 7, 14, 19, 57
- Compte des rentes sur l'État, 76
- Fonds d'assurance de la fonction publique, 77
- RPC, 2, 11, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 57, 68

D

Détail sur les paiements de transfert, 84

E

Éducation, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 13, 16, 21, 30, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 49, 50, 53
- Programme canadien de prêts aux étudiants, 7, 19, 40, 53, 96
- Régimes enregistrés d'épargne-études, 40
- Subvention canadienne pour l'épargne-études, 19, 40

Emploi, 2, 3, 6, 9, 10, 13, 16, 19, 24, 25, 26, 28, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 46, 48, 49, 50, 55, 58, 68, 72
- Conseils sectoriels, 41
- Ententes sur le développement du marché du travail, 37, 58, 63, 66
- Fonds du Canada pour la création d'emplois, 38
- Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses 2001-2002, 31, 37, 63, 127
- Prestations d'emploi et mesures de soutien, 33, 37, 41, 58, 60, 63, 66
- Stratégie emploi jeunesse, 35, 36, 40

Enfants, 2, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 15, 20, 27, 32, 33, 40, 51, 58, 61, 72
- Prestation nationale pour enfants, 2, 5, 33

I

Initiatives réglementaires, 107

Initiatives collectives, 116

J

Jeunesse, 2, 4, 13, 16, 32, 35, 36, 40, 43, 55, 65
- Stratégie emploi jeunesse, 35, 36, 40

N

Numéro d'assurance sociale, 13, 29, 45

P

Partenariats, 2, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 16, 24, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 39, 41, 42, 49, 50, 51, 54, 55, 132

Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2001-2002, 31, 37, 63, 127

Personnes du troisième âge, 13, 14, 15, 20, 21, 71
- Sécurité de la vieillesse, 2, 19, 20, 21, 22
- Supplément de revenu garanti, 20

Personnes handicapées, 2, 5, 13, 14, 15, 16, 20, 23, 24, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 50

Aide à l'employabilité des personnes handicapées, 34
Fonds d'intégration, 34

Prestation de services, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 21, 23, 35, 54

R

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants, 96

Régime de pensions du Canada, 2, 11, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 57, 68
Prestations d'invalidité du RPC, 22

S

Sans-abri, 3, 6, 10, 11, 16, 30, 31, 32, 34, 42, 44

Santé, 4, 7, 17, 34, 46, 48, 50

Stratégie de développement durable, 112

Subventions et contributions, 7, 8, 19, 30, 31, 43, 44, 45, 52, 53
Détail sur les paiements de transfert, 19, 44, 84
Plan d'action en six points visant à renforcer la gestion des programmes de subventions et de contributions, 31, 52

T

Technologie, 4, 5, 8, 9, 12, 18, 21, 22, 25, 28, 39, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 55, 71, 75
Gouvernement en direct, 8, 22, 28, 39, 43, 55